

# **ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017**

## **PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018**

**UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA  
LOS DERECHOS DE AUTOR Y LA PROPIEDAD INDUSTRIAL**

- **La ECCO 2017 está conformada por:  
17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral
- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

## 2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- V.- Equidad y género
- IX.-Balance trabajo-familia

## 1 Factores Fractales de Competencias

- XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC'S)

## 1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

## 1 Factor Específico por Ramo (FER), a la PGR le corresponde la APF

Factor XXXVII

- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.

Los resultados muestran que la UEIDDAPI obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 91 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$97 \geq$ ;  $91 \leq$

Para identificar los índices obtenidos, se aplicó la siguiente simbología:



**97 - 100**



**92 - 96**



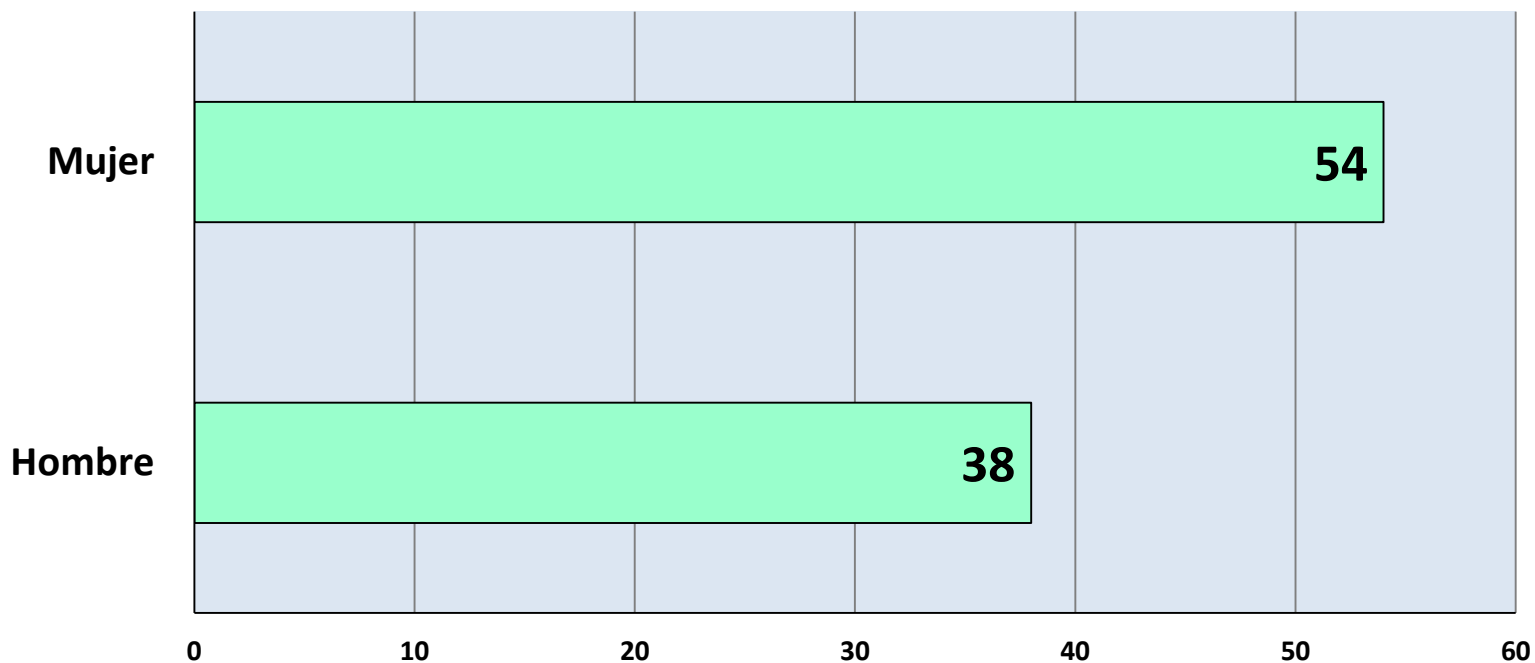
**81 - 91**

# 1. Análisis Cuantitativo

# Datos Sociodemográficos

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

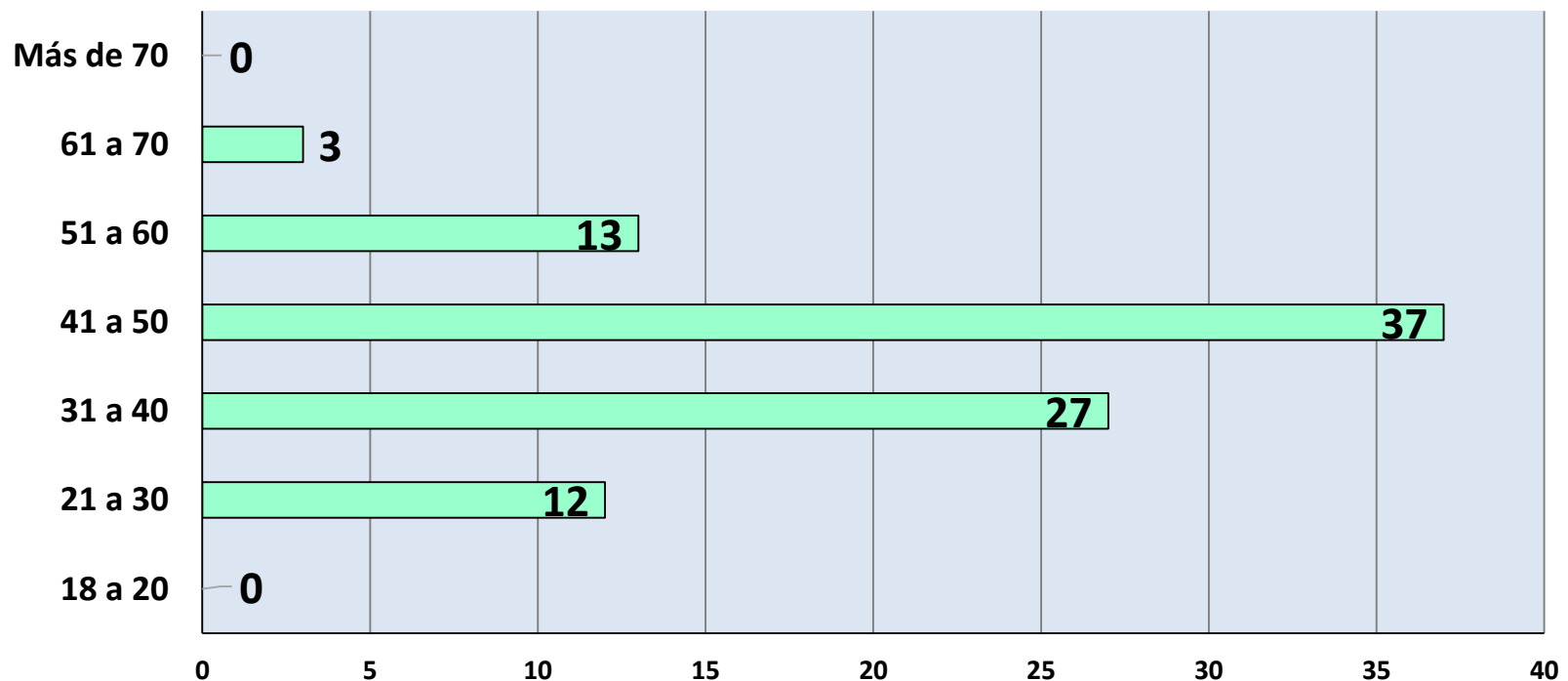
GÉNERO  
UR / ECCO 2017



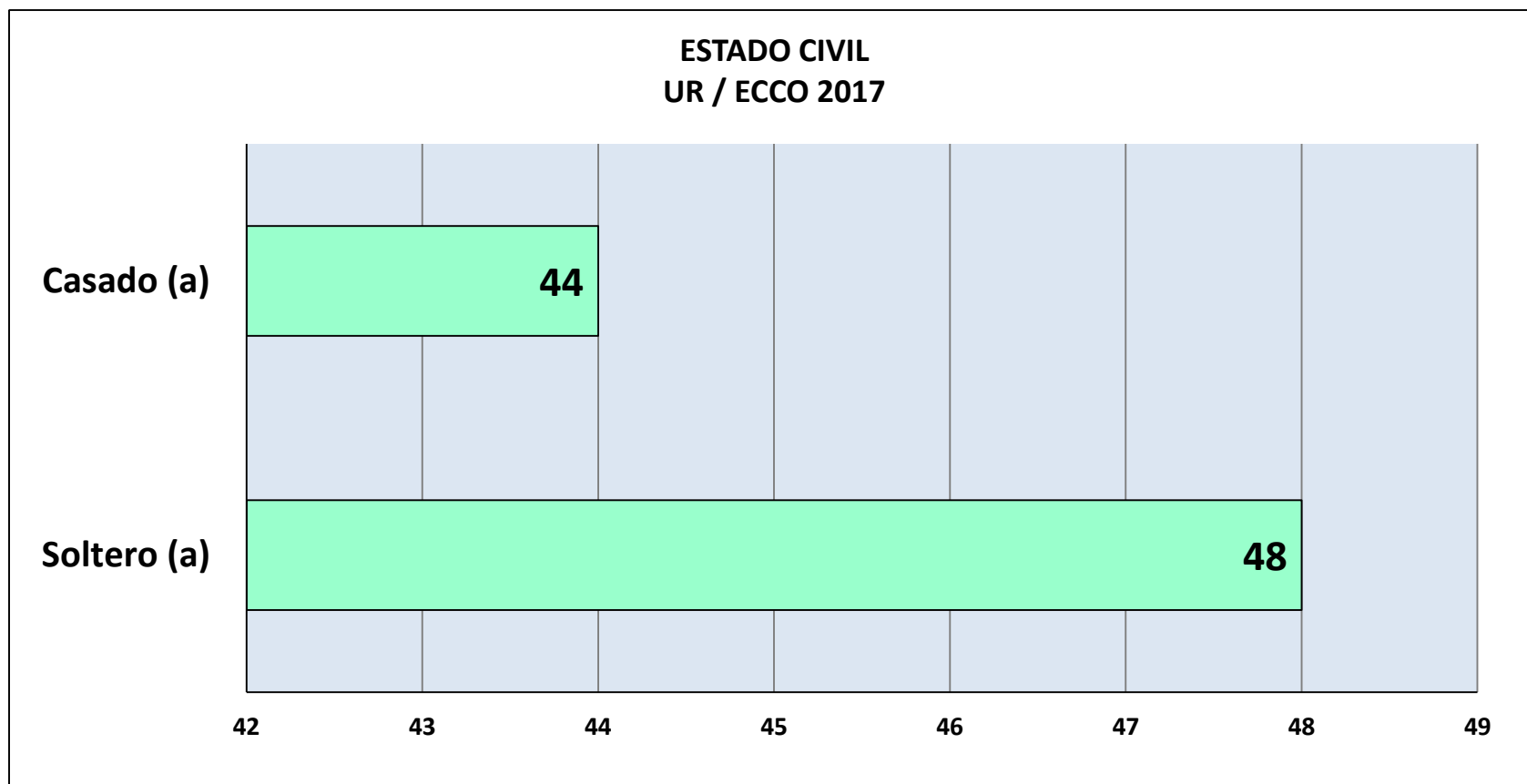
En UEIDDAPI, la participación de las mujeres fue mayor (54%) al de los hombre (38%)

De 102 personas en la encuesta (39%), se encuentran entre los 21 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 70 años tuvieron una participación del 61% del universo total.

EDAD  
UR / ECCO 2017

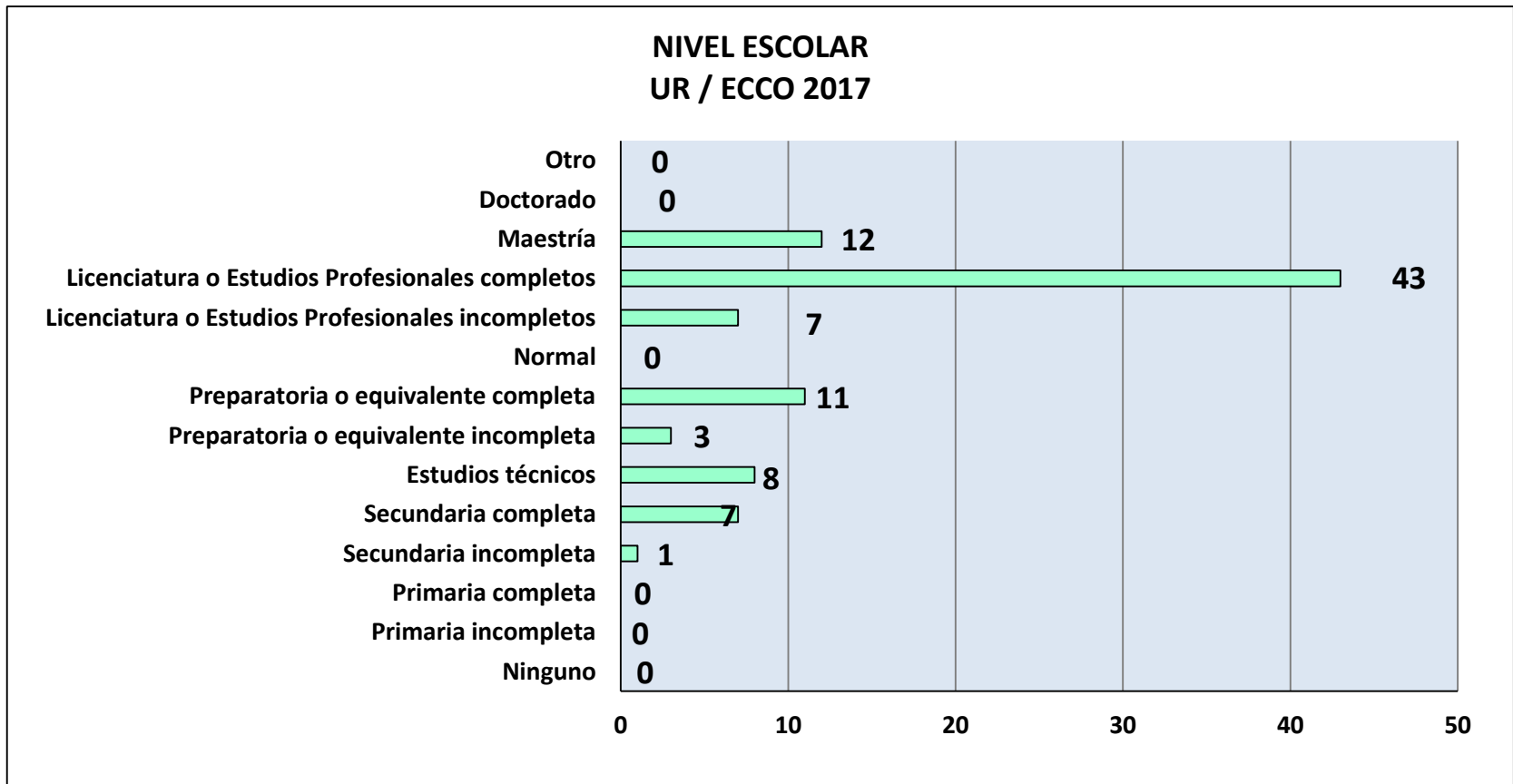




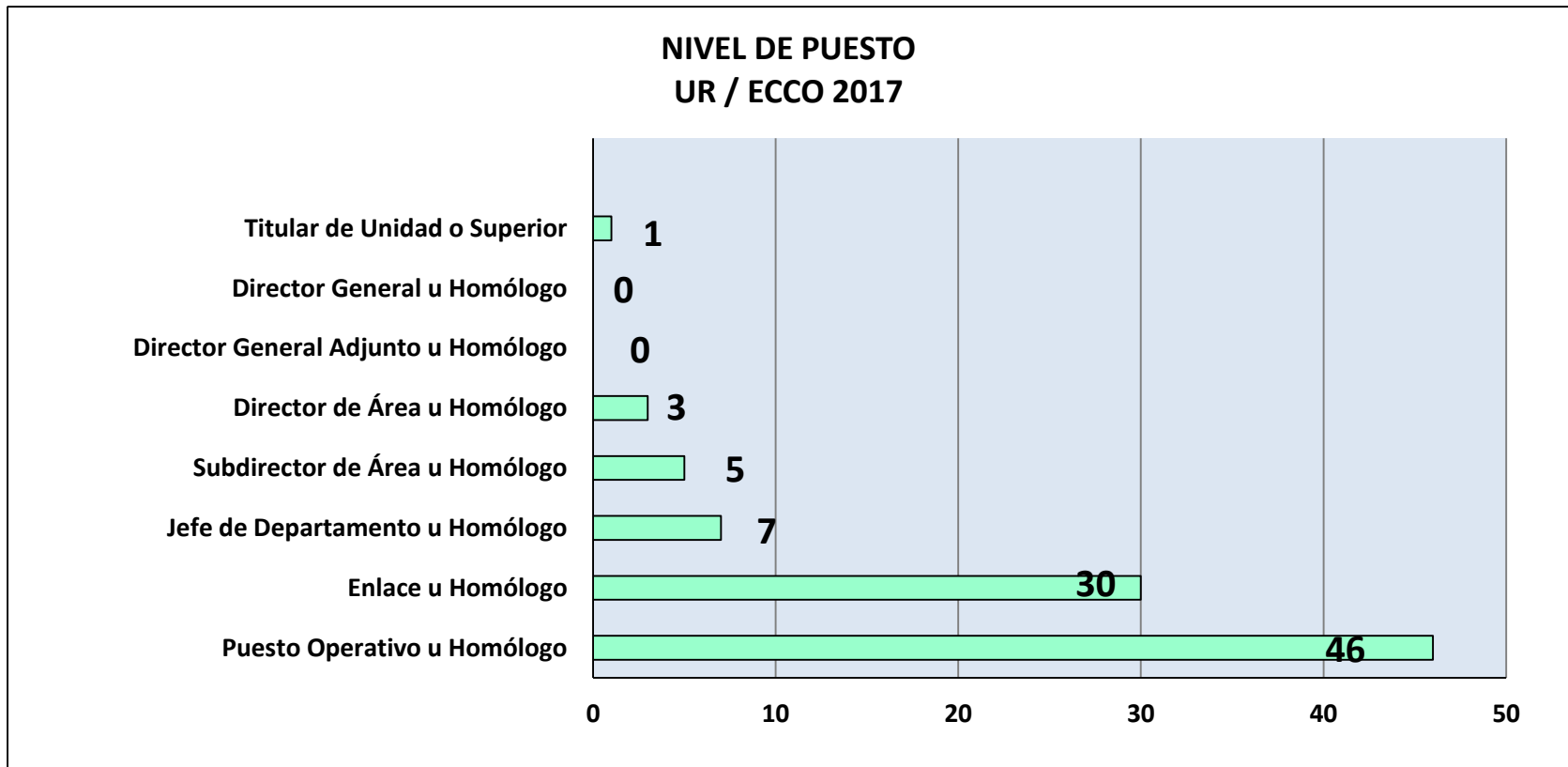


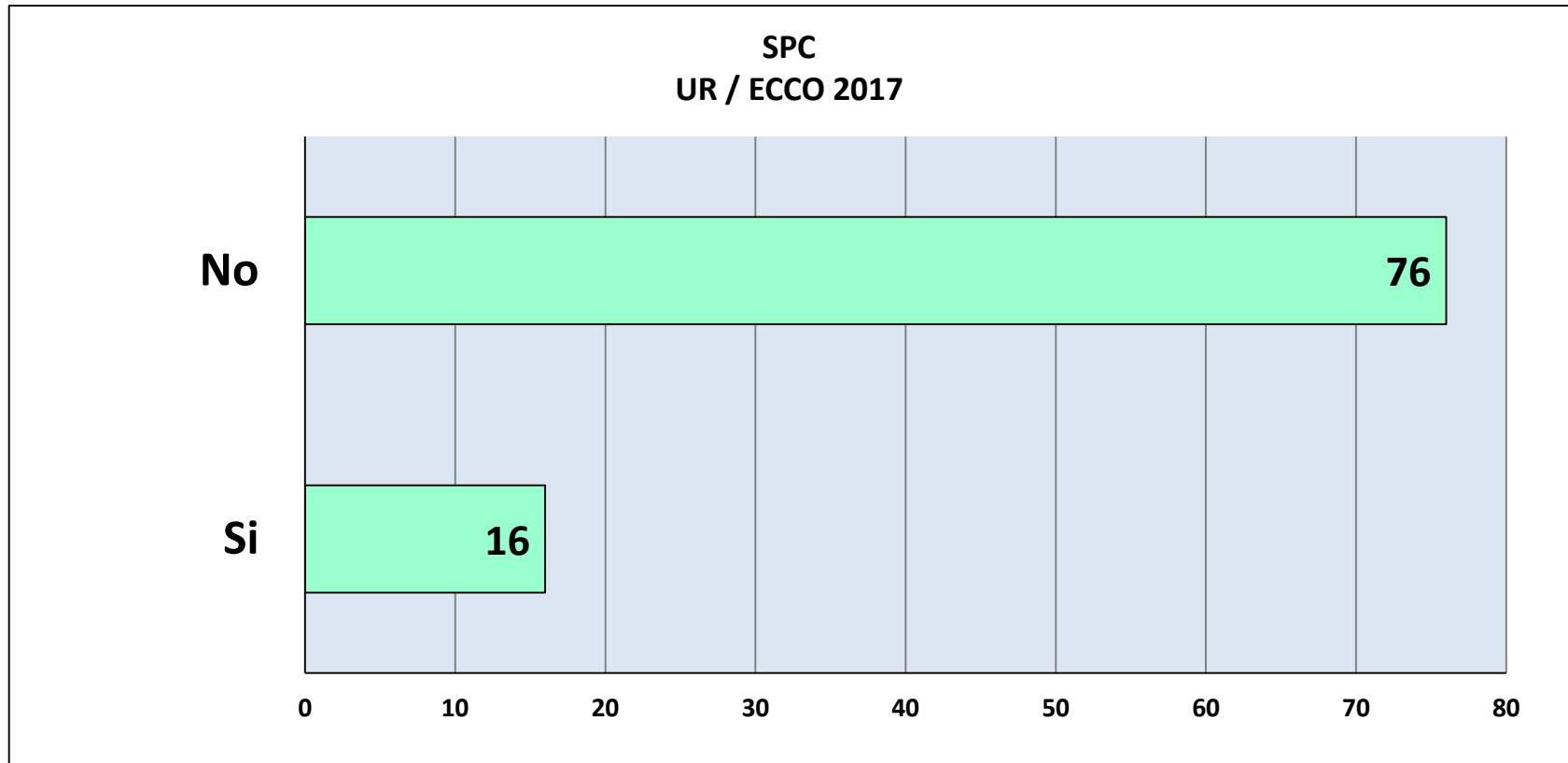
En este rubro es mayor la proporción de servidores públicos solteros (48%), contra 44% casados.

Es importante señalar que en este rubro el 43% de los servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo el 3% presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 60% de servidores públicos, que ocupan puestos de enlace y operativos; y un 40% de servidores públicos que ocupan cargos de mando en UEIDDAPI.

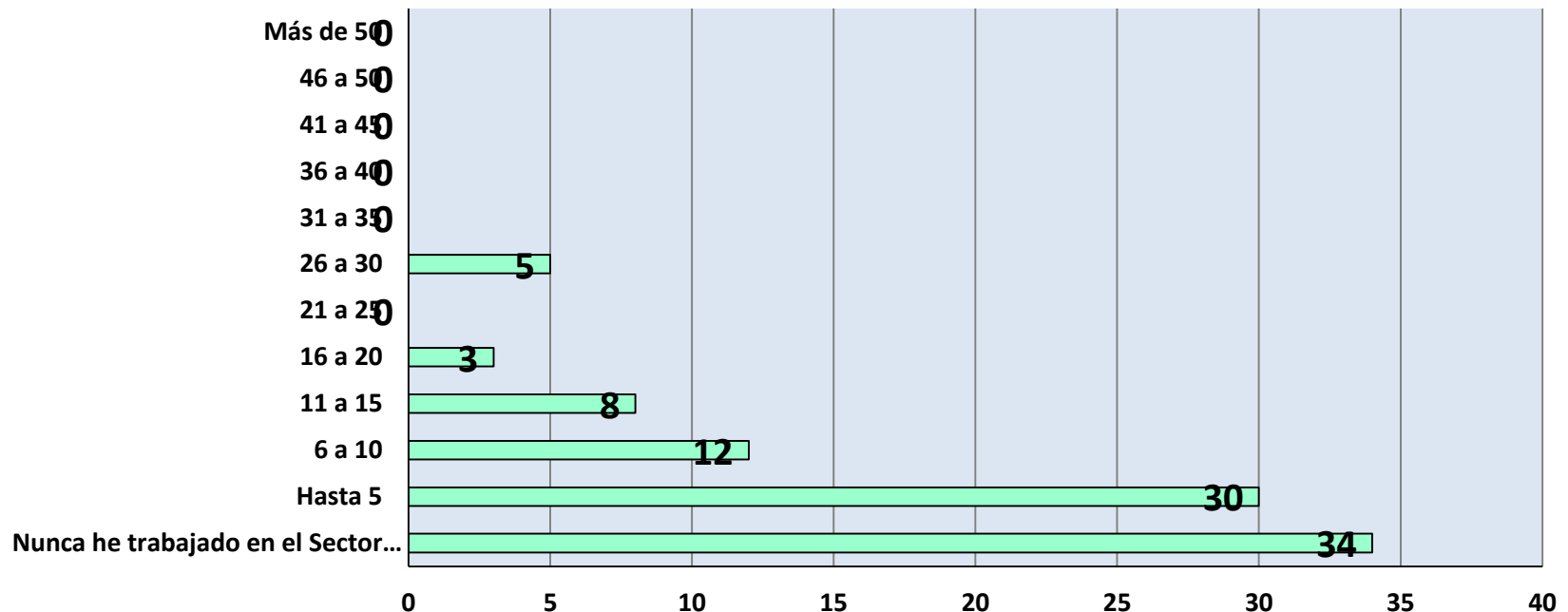


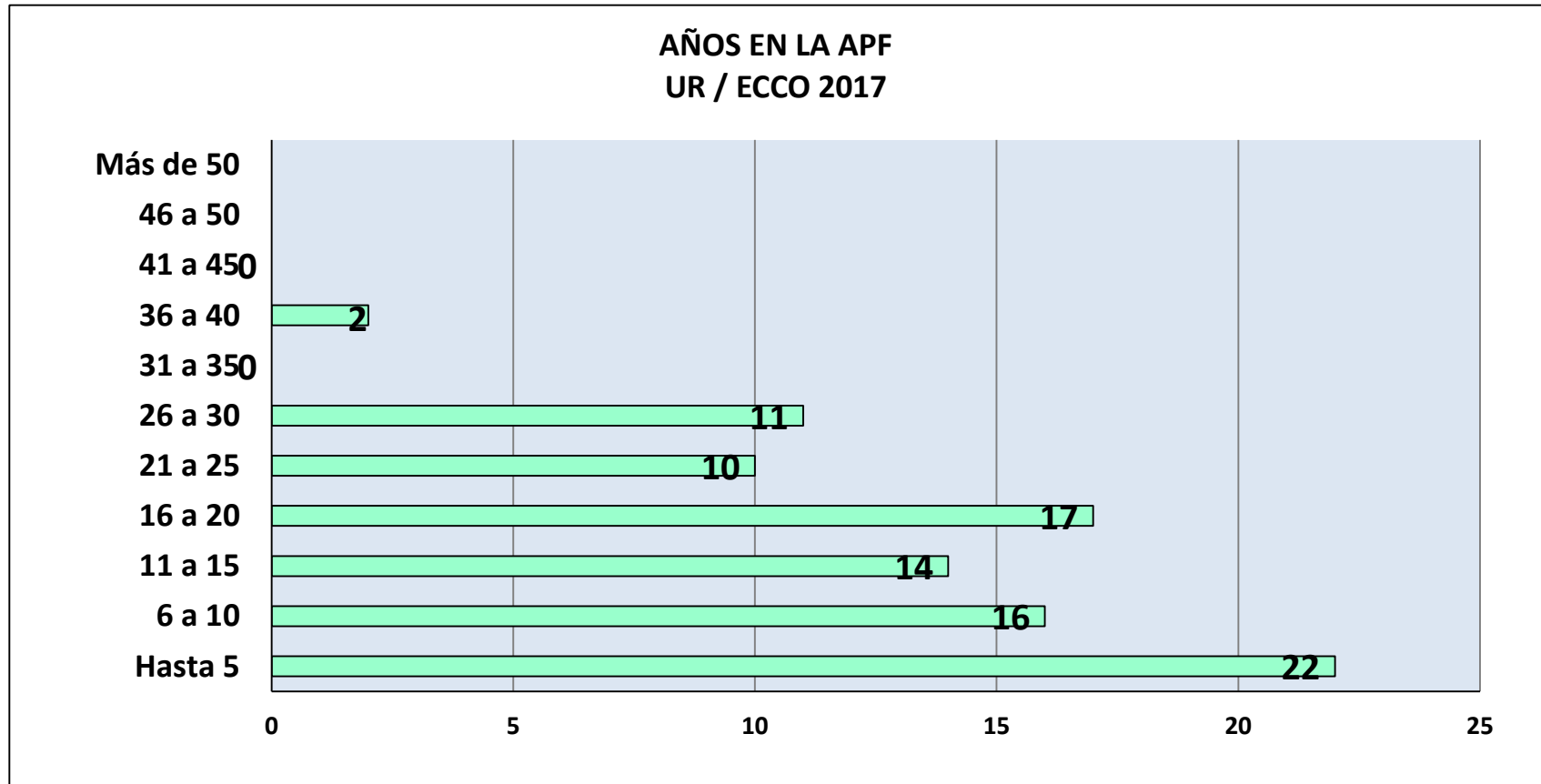


El 16% del personal de UEIDDAPI que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

El 34% de los participantes en la ECCO 2017 no tienen experiencia en el sector público, mientras que UEIDDAPI tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que el 24% de los encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

AÑOS EN LA IP  
UR / ECCO 2017

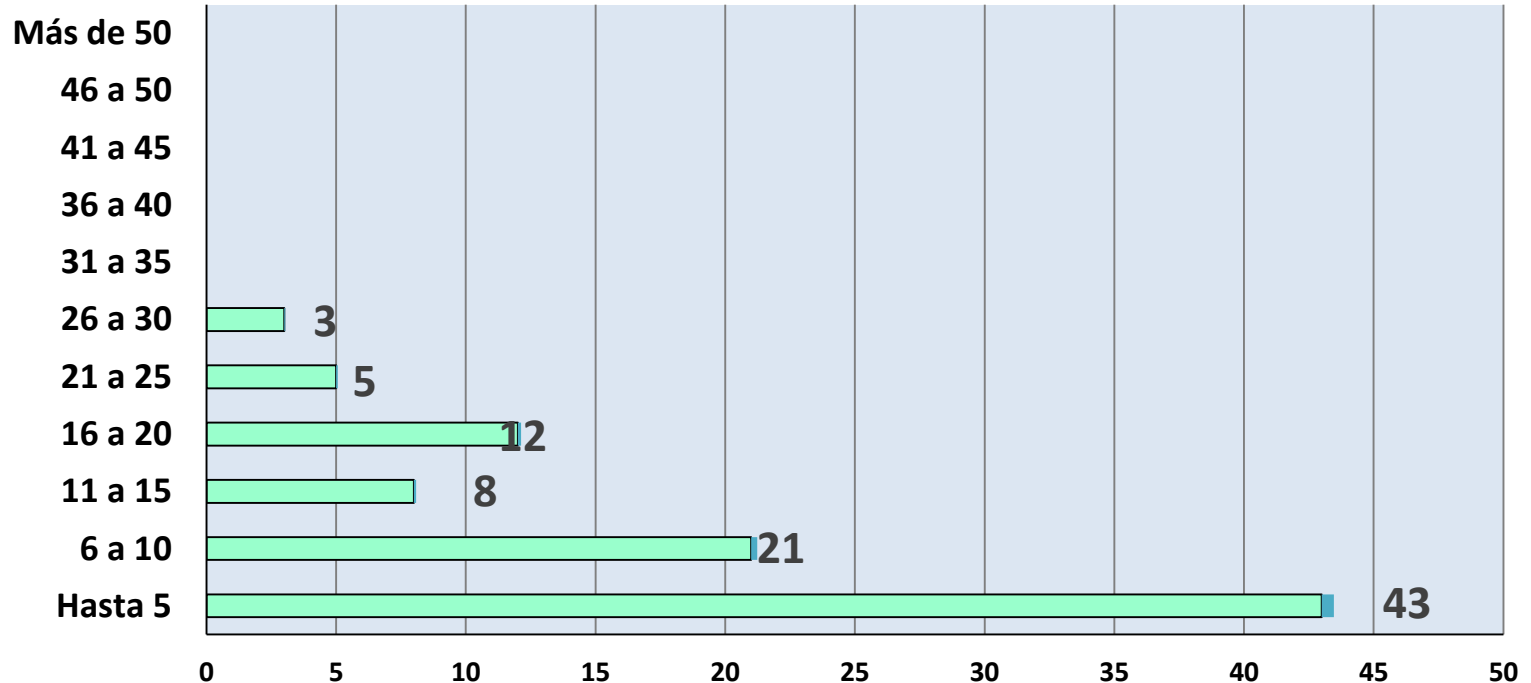




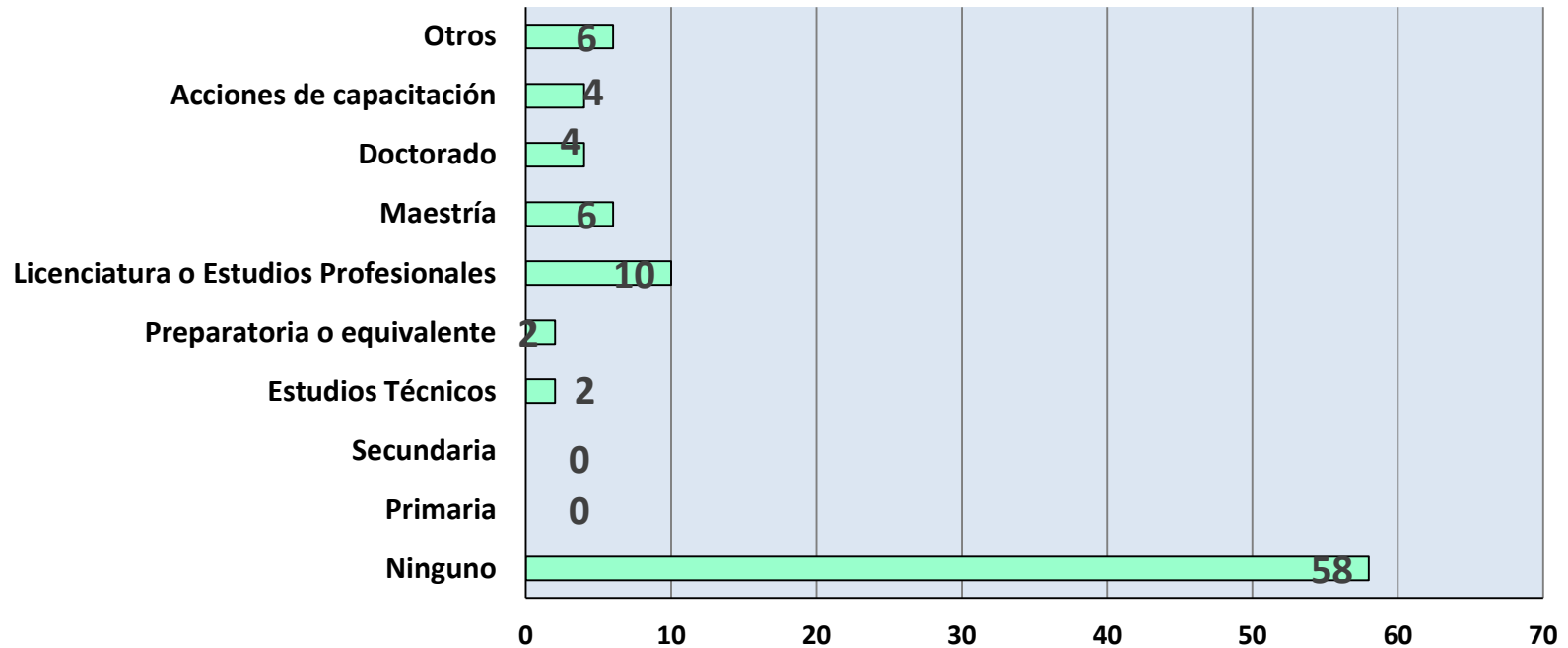
El 22 % de los servidores públicos que participaron en la encuesta, tienen hasta 5 años de experiencia en la Administración Pública Federal, mientras que en el 78% de las personas que laboran en UEIDDAPI han laborado en el sector público mas de 5 y hasta 50 años.

Casi 43 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, lo que representa un 80% de las personas encuestadas, mientras que el 20% restante tienen hasta 26 años en su puesto actual.

AÑOS EN EL PUESTO  
UR / ECCO 2017



**ESTUDIOS ACTUALES  
UR / ECCO 2017**

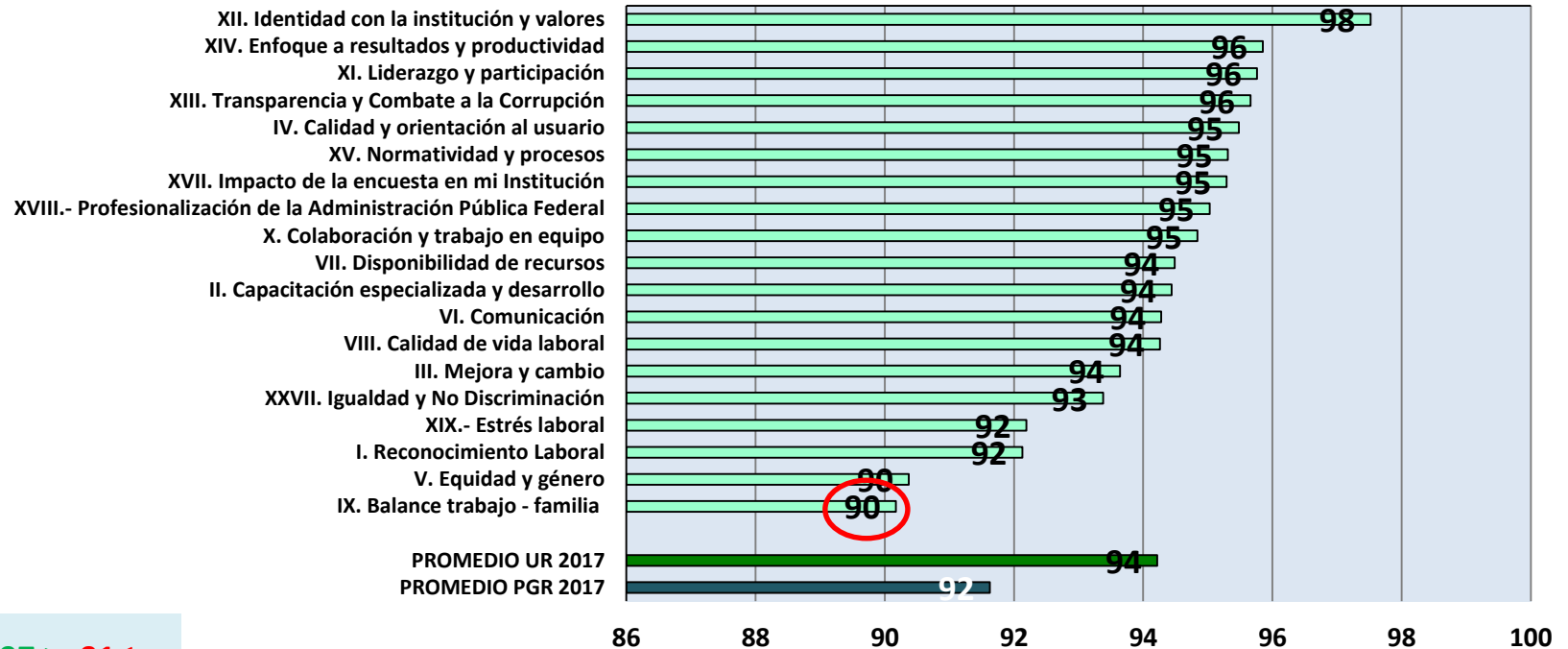


El 58% de las servidoras y servidores públicos de UEIDDAPÍ encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento.



# Resultado por Factores de mayor a menor

### FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



97 ≥ 91 ≤

Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR**

UR / ECCQ 2017

10

15

20

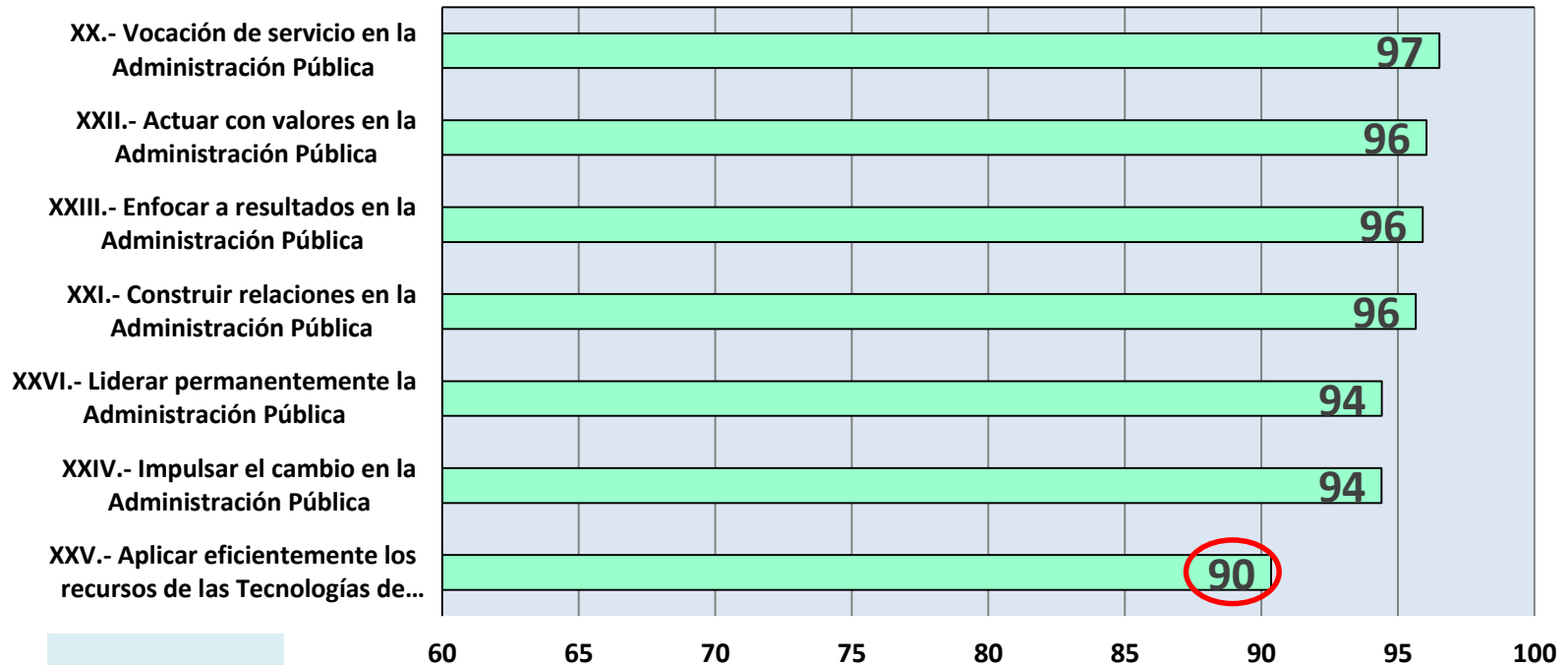
25



98 ≥; 89 ≤

En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

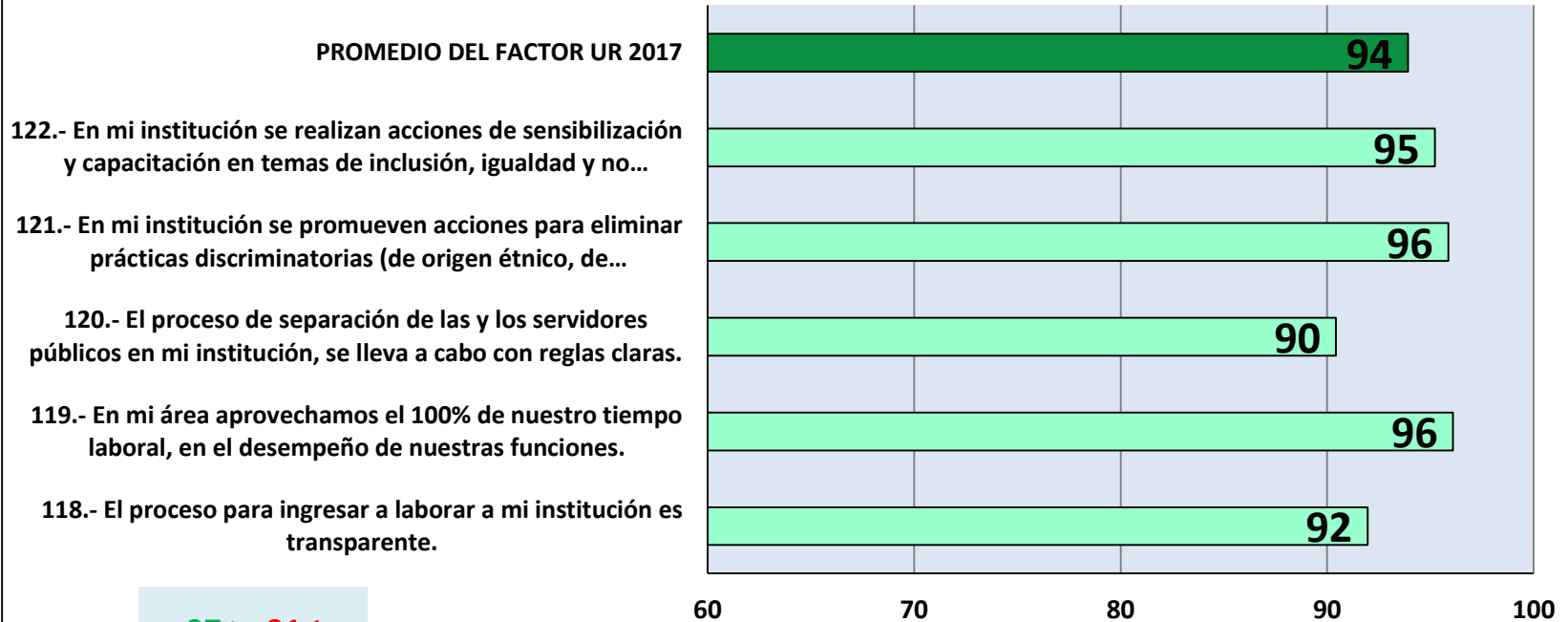
**ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR / 2017  
 DE MAYOR A MENOR**



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la UEIDDAPI con respecto a los valores y vocación del servicio; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

### ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 UR / ECCO 2017



97 ≥ 91 ≤

El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada institución

# Fortalezas y Debilidades

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

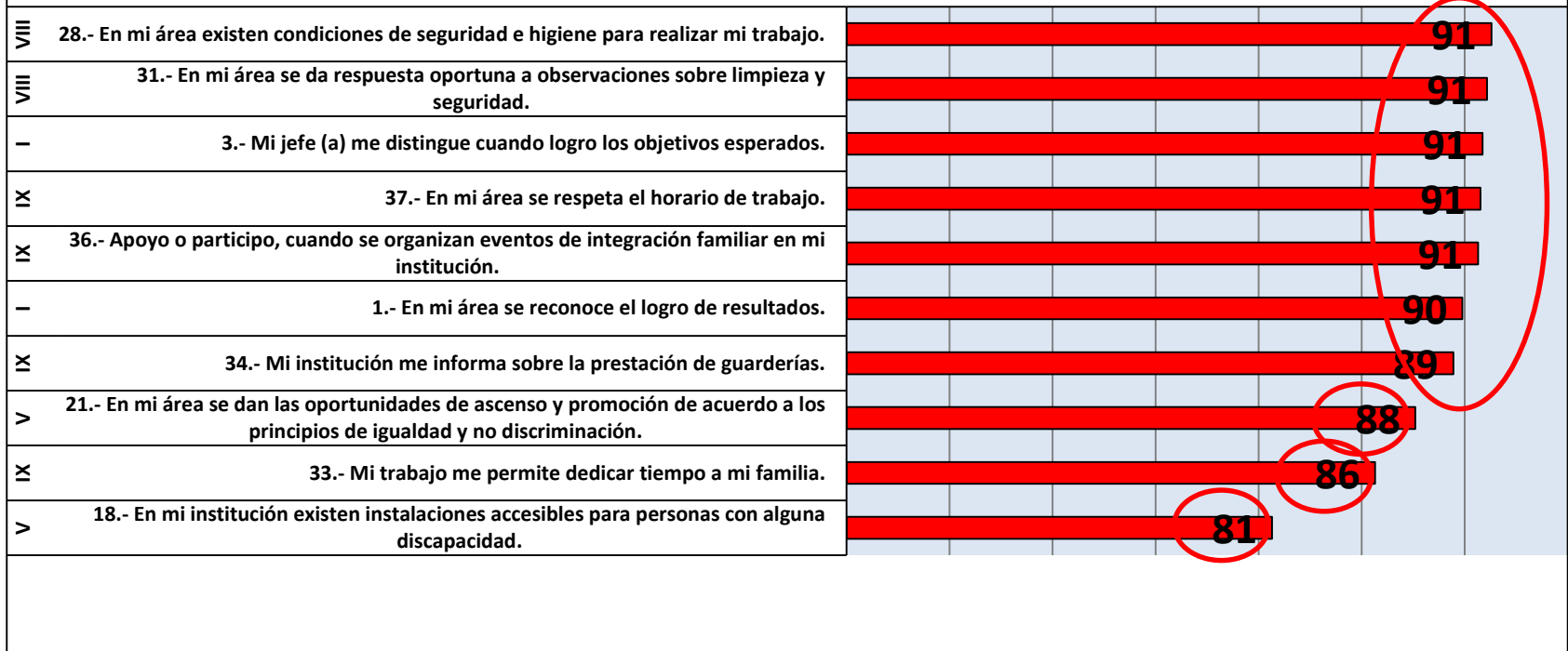
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS  
 PGR / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	98
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	98
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	98
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
XII	47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	97
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97
IV	13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	97

Las y los servidores públicos de **Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra los Derechos de Autor y La Propiedad Industrial** se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la PGR, se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS  
 UR / ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Procuraduría General de la República con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 18 que ha sido el más bajo.



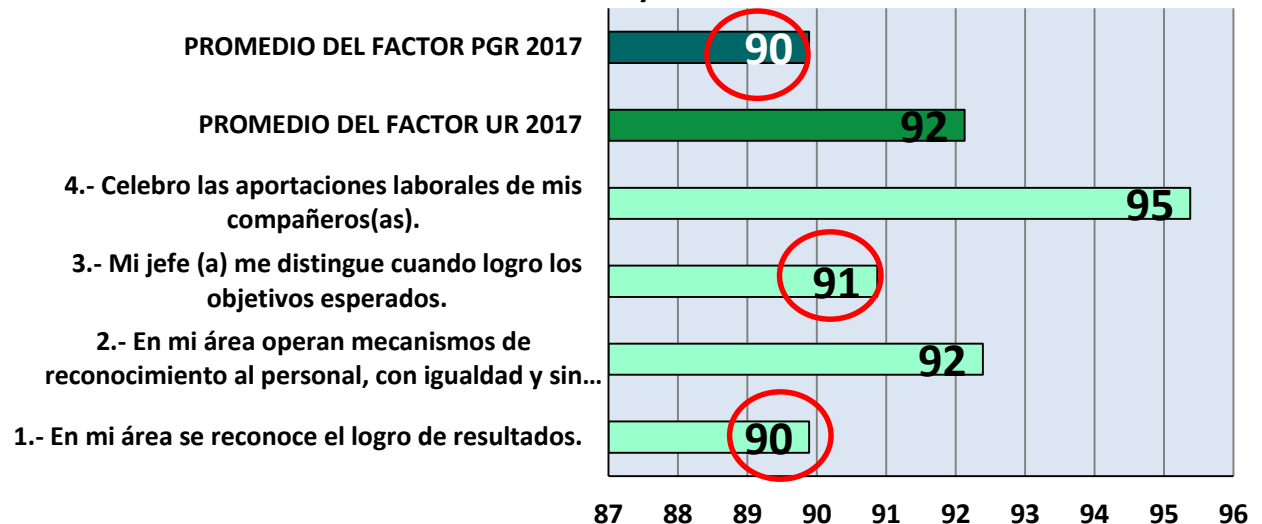
# Factores de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

92



I. RECONOCIMIENTO LABORAL  
 UR / ECCO 2017



97 ≥ 91 ≤

Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

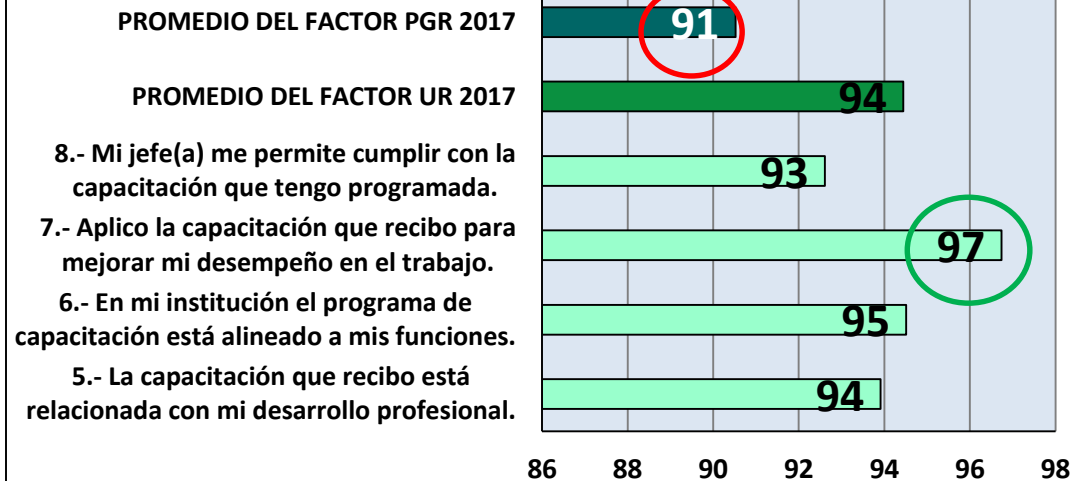
94



97 ≥ 91 ≤

## II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

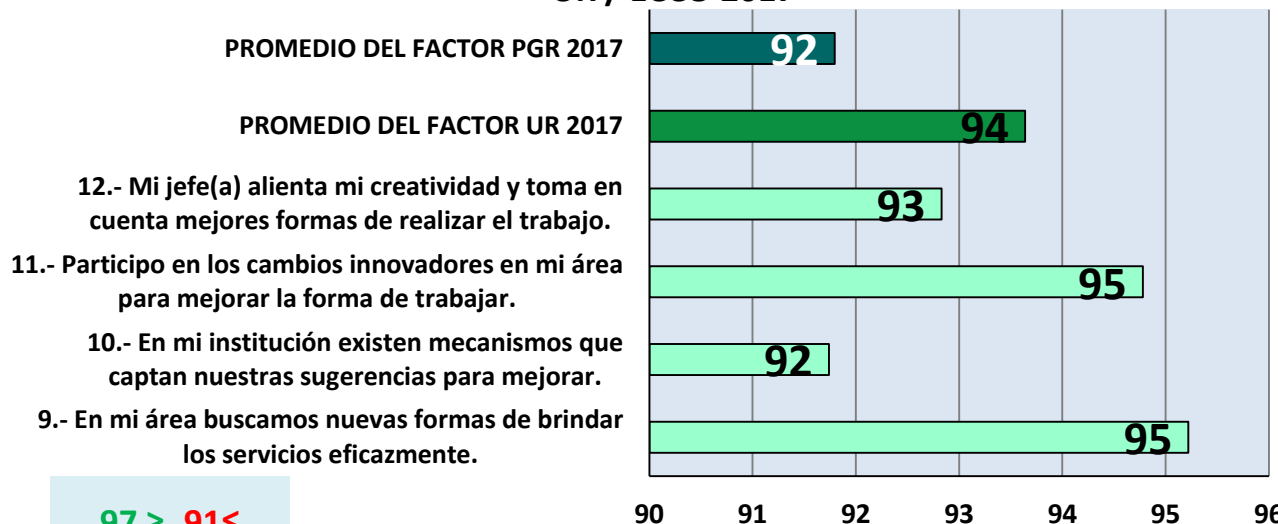
UR / ECCO 2017



La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo profesional.

Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.

III. MEJORA Y CAMBIO  
 UR / ECCO 2017



94

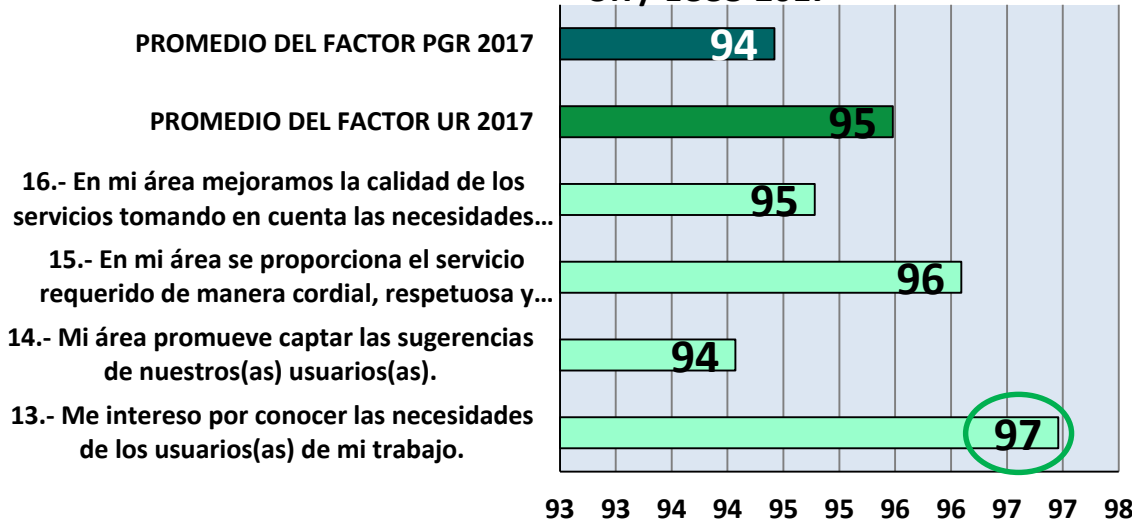


97 ≥ 91 ≤

Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias del personal de la Institución para mejorar.

Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO  
 UR / ECCO 2017



95



97 ≥ 91 ≤

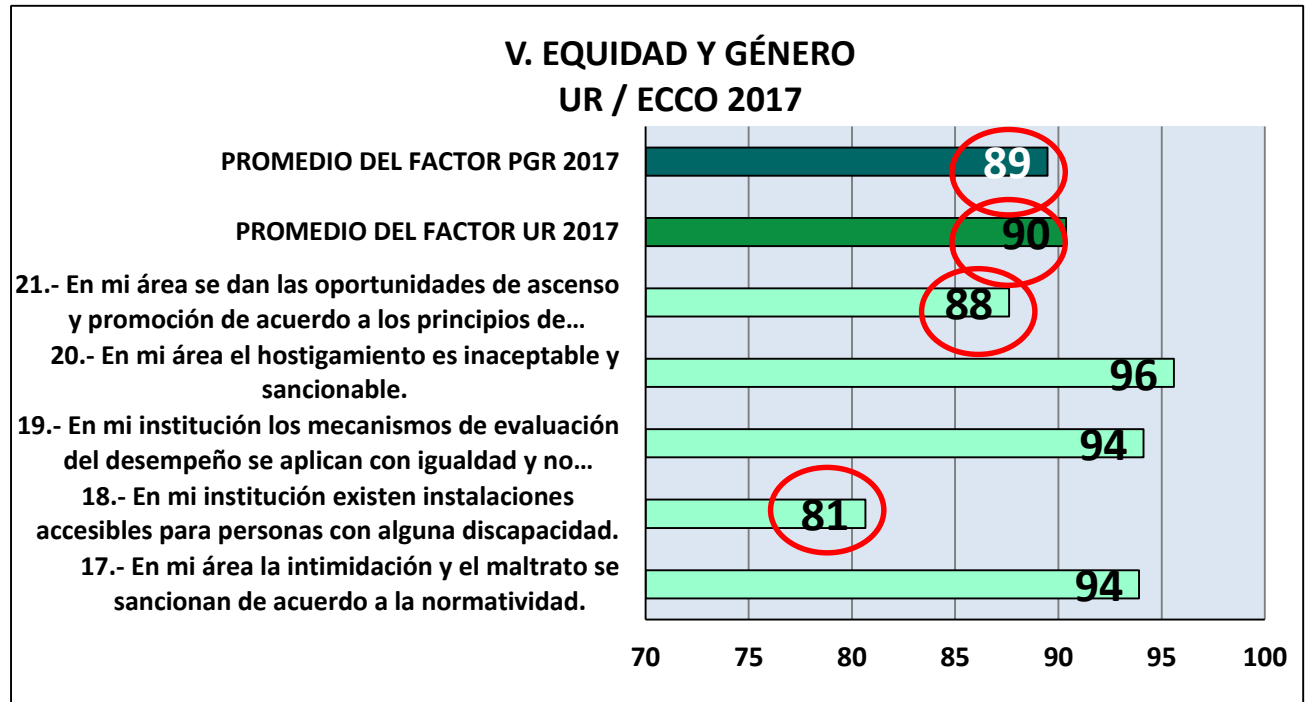
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la PGR en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al ofrecer sus servicios.

Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

90



97 ≥ 91 ≤



En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

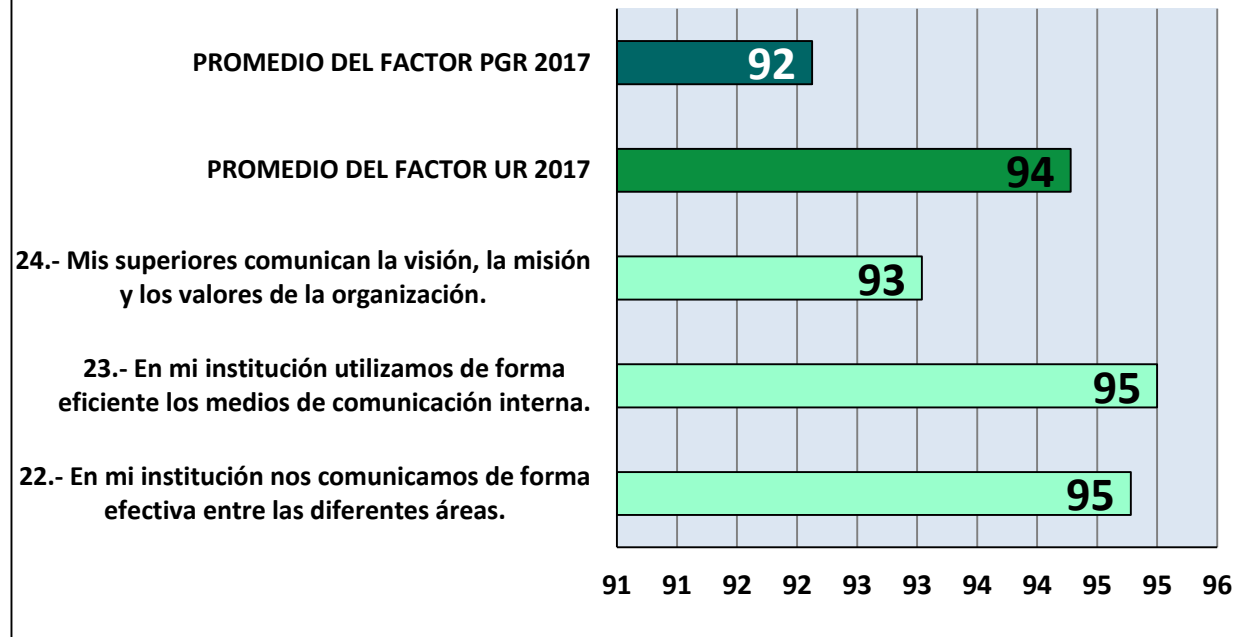
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

94



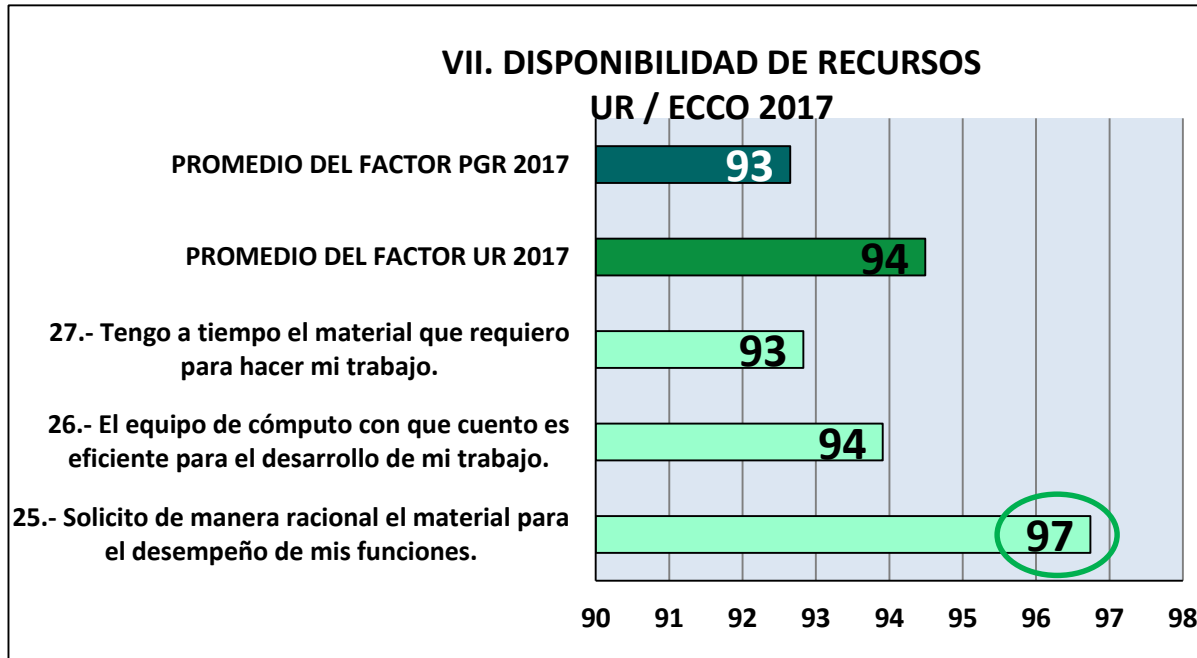
97 ≥ 91 ≤

VI. COMUNICACIÓN  
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la PGR.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



94



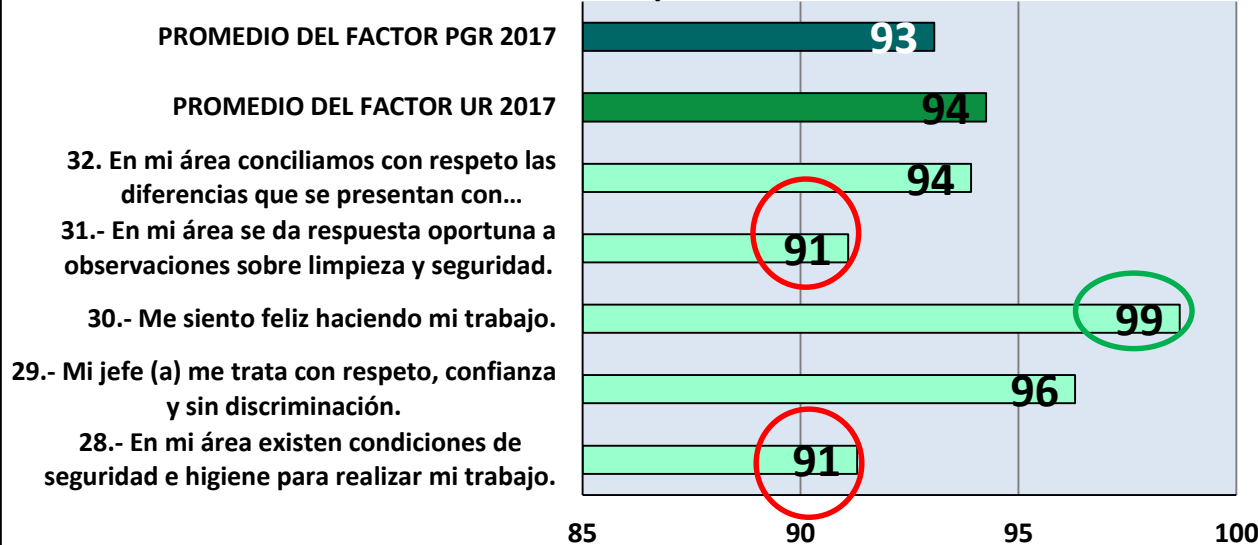
97 ≥ 91 ≤

Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Y el equipo de computo que se otorga podría ser más eficiente.



Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL  
 UR / ECCO 2017



94



97 ≥ 91 ≤

La Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales, cuenta con las condiciones de seguridad e higiene. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.

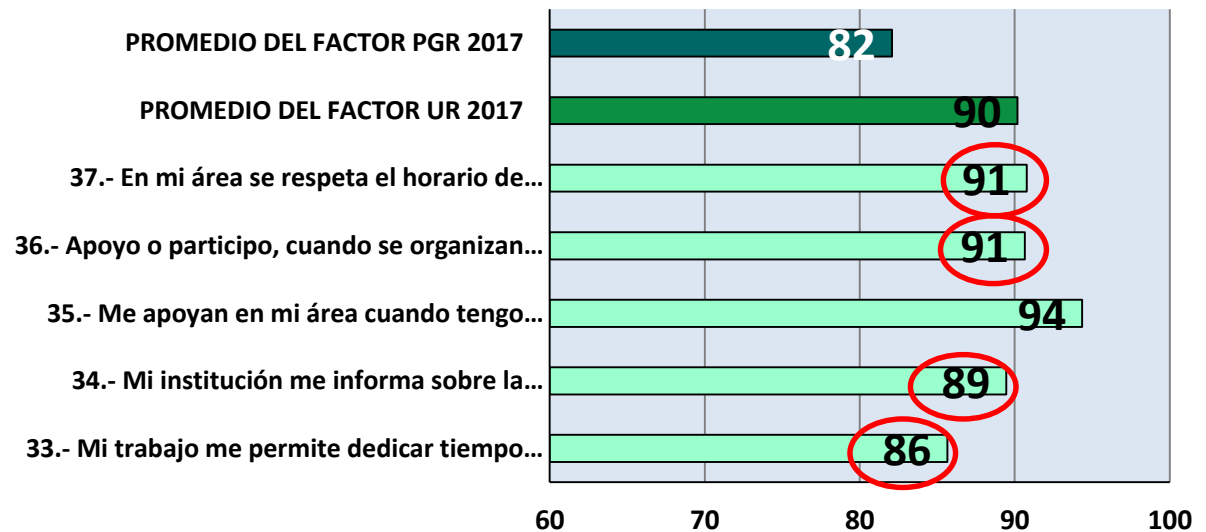
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

90



97 ≥ 91 ≤

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA  
UR / ECCO 2017



Como se puede observar este factor obtiene una calificación baja en la pregunta, debido al desequilibrio familiar que el trabajador tiene en sus asuntos personales, debido a los horarios y cargas laborales que existen en la institución.

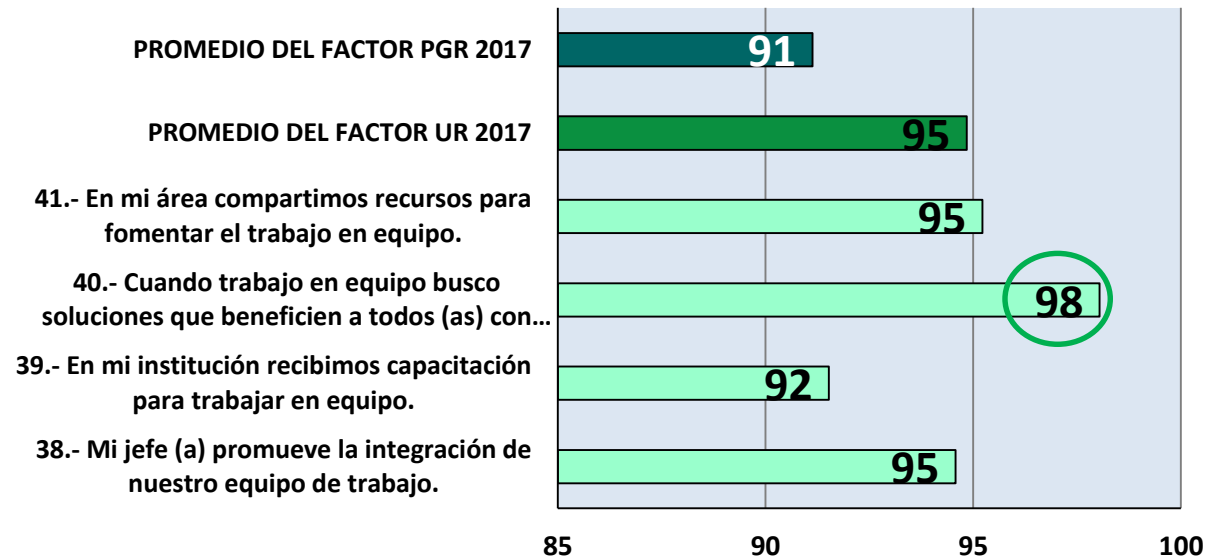
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

95



97 ≥ 91 ≤

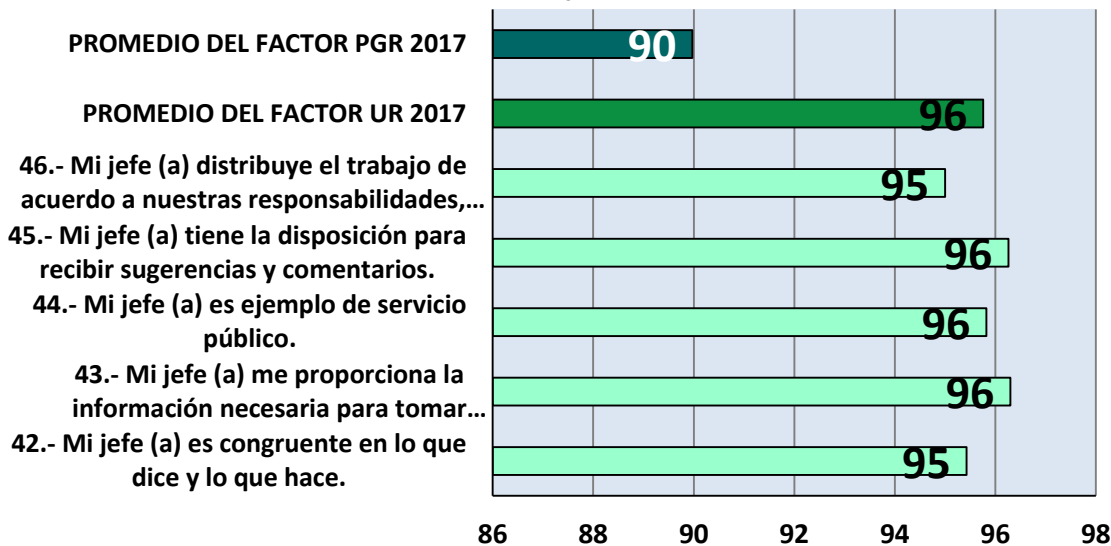
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO  
 UR / ECCO 2017



En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de UEIDDAPI percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.

**XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN**  
**UR / ECCO 2017**



96

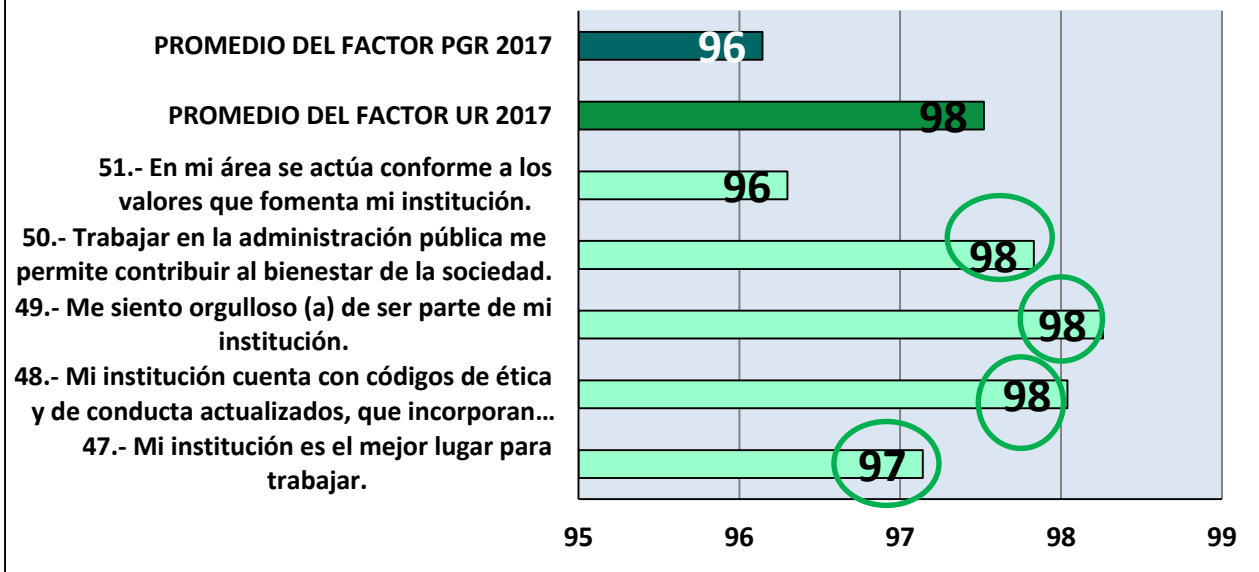


97 ≥ 91 ≤

Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias, además de proporcionar información necesaria para desarrollar el trabajo y ser un poco mas congruente de acuerdo a lo que se dice y lo que se hace.

Este factor evalúa, la autoestima de la y el servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.

**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES  
 UR / ECCO 2017**



98



97 ≥ 91 ≤

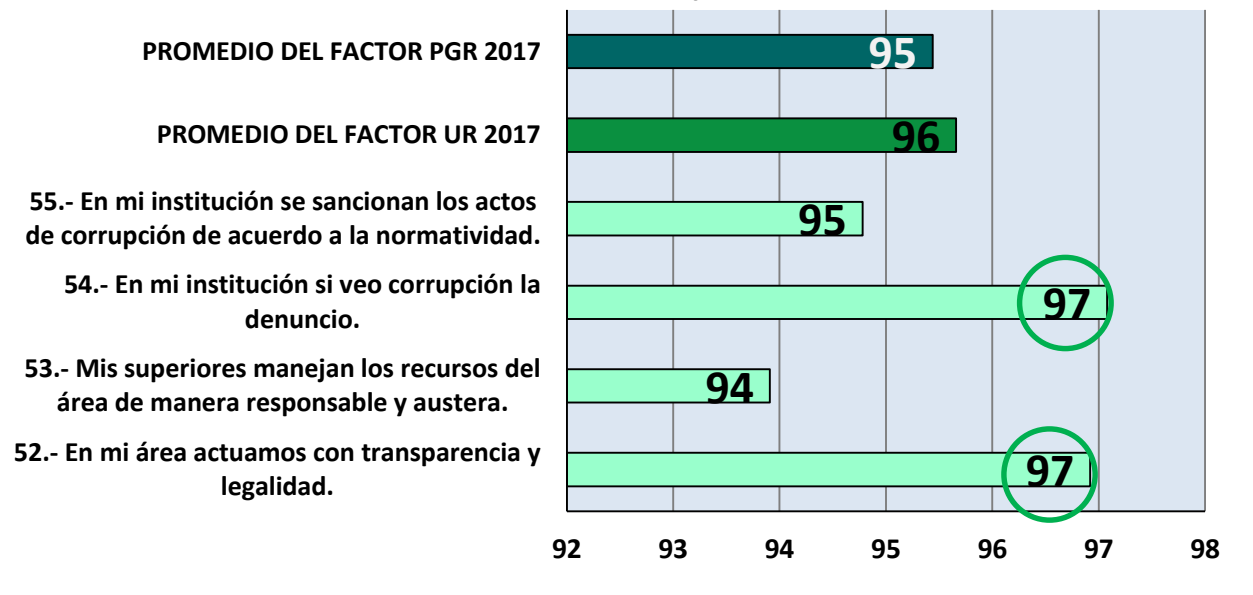
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en UEIDDAPI; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

96



XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN  
 UR / ECCO 2017



97 ≥ 91 ≤

La percepción en este factor es que la **Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra los Derechos De Autor y la Propiedad Industrial**, actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

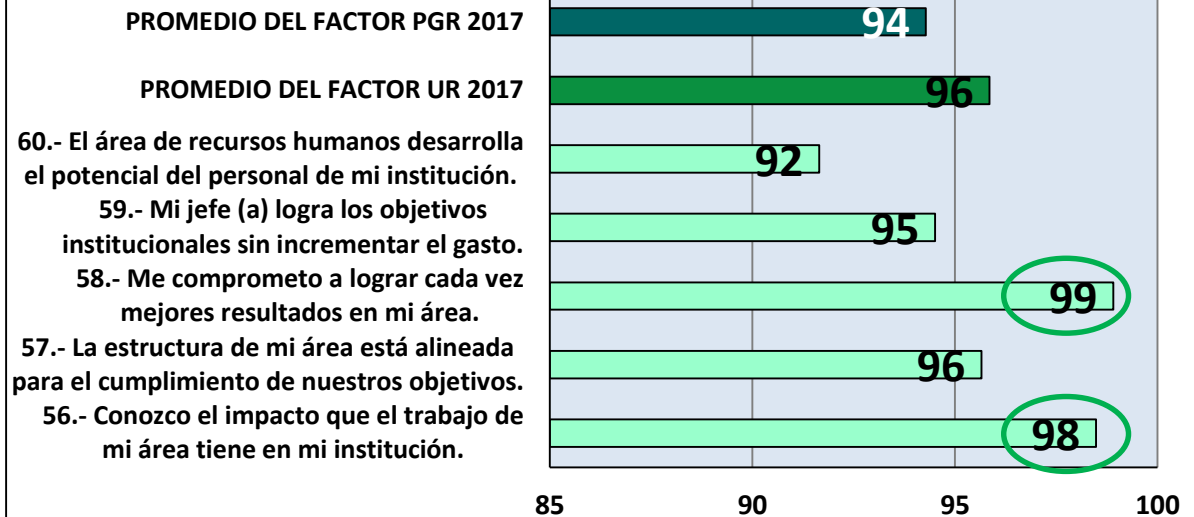
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

96



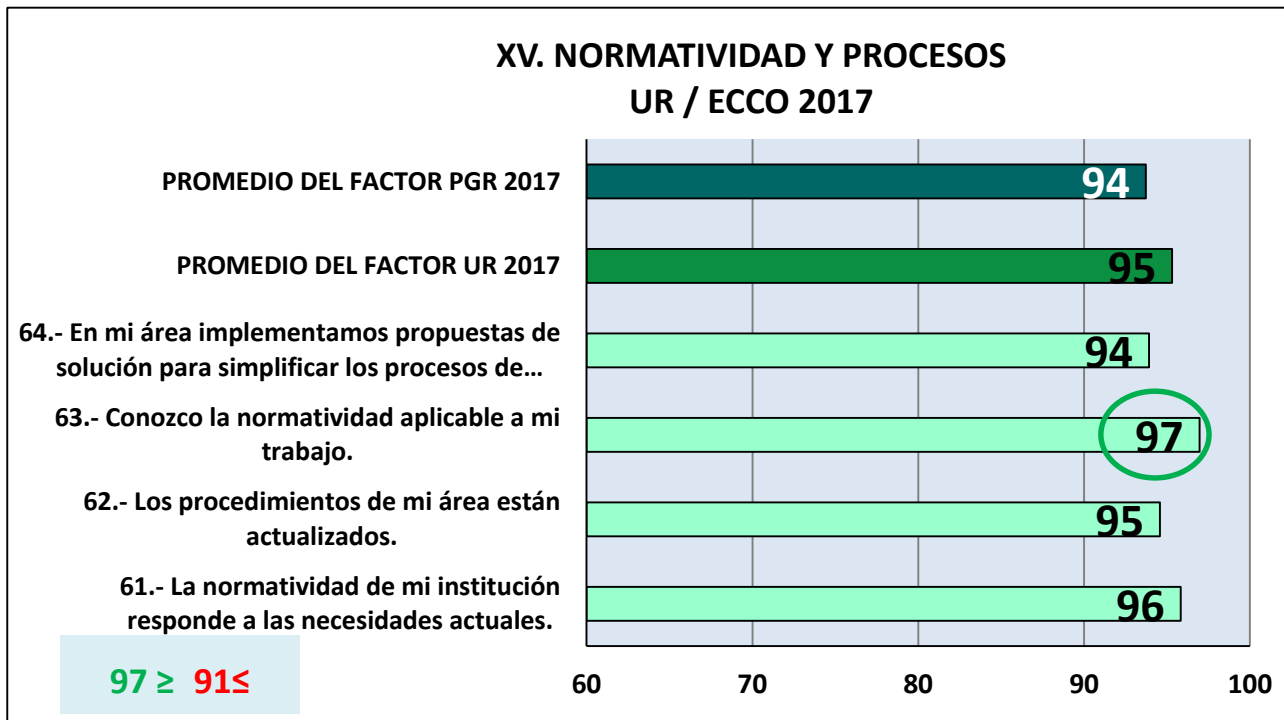
97 ≥ 91 ≤

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD  
 UR / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la **Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra los Derechos De Autor y la Propiedad Industrial**, para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.



95



Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.



Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

95



97 ≥ 91 ≤

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN  
 UR / ECCO 2017

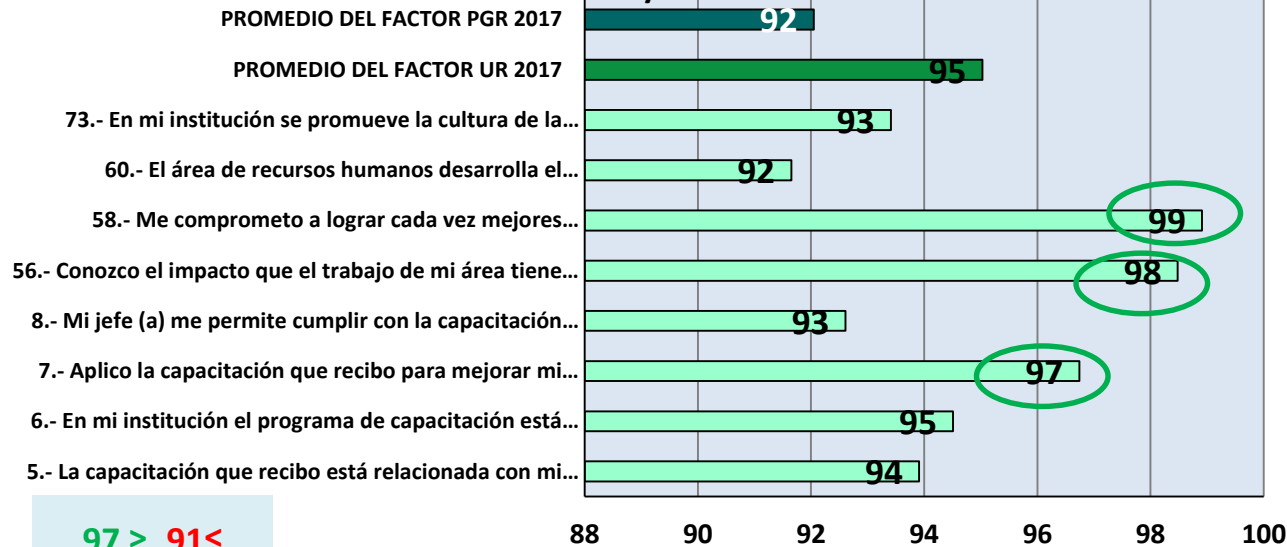


Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

**XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

UR / ECCO 2017



95



97 ≥ 91 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de las Unidades Administrativas para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

# Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

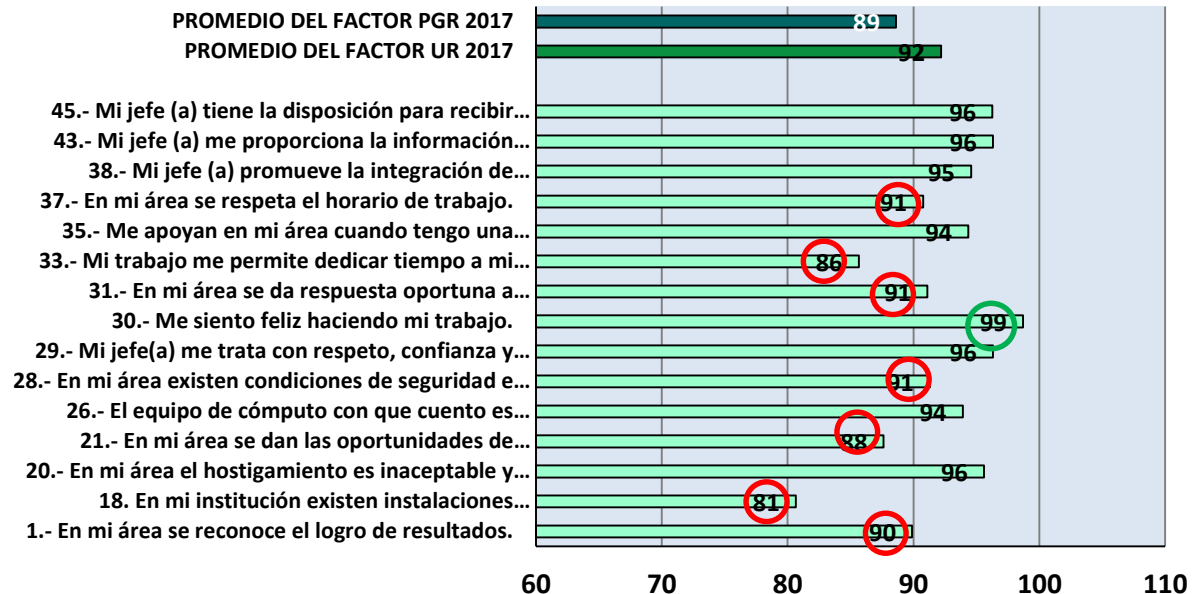
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

92



97 ≥ 91 ≤

### XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017



El Personal que labora en UEIDDAPI, tiene percepción de que hacen falta instalaciones accesibles.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR**

UR / ECCO 2017      10      15      20      25



97 ≥ 91 ≤

Esta gráfica muestra claramente que la falta de instalaciones accesibles.

# Factores Fractales de Competencias

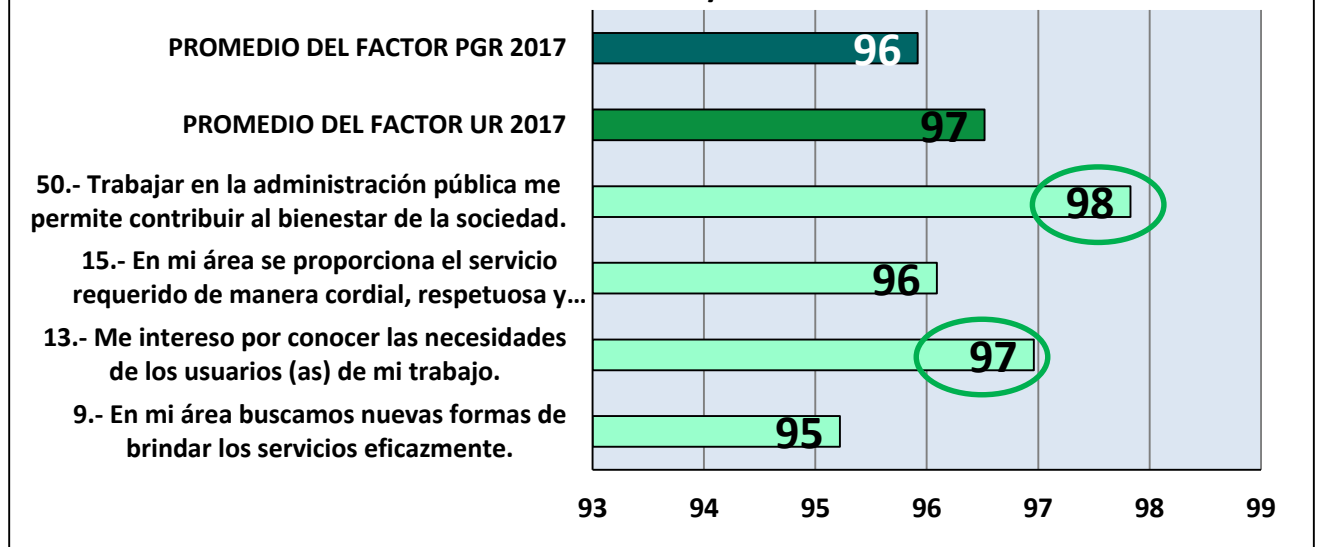
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

97



97 ≥ 91 ≤

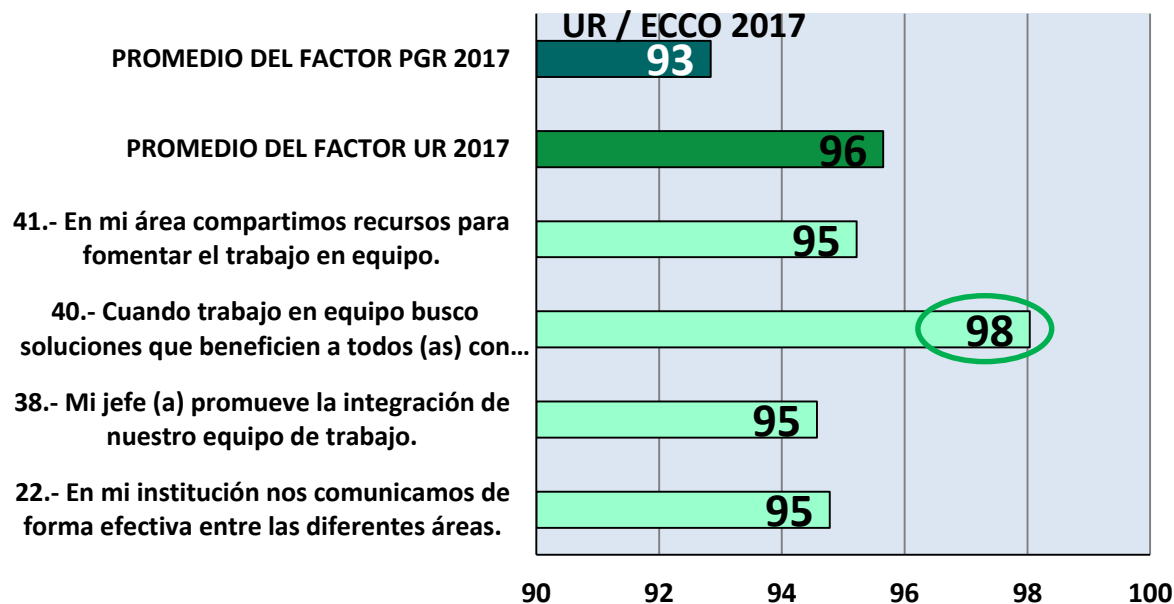
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos adscritos a la **Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra los Derechos De Autor y la Propiedad Industrial** que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

**XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



96



97 ≥ 91 ≤

La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la **Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra los Derechos De Autor y la Propiedad Industrial**, con igualdad y no discriminación.

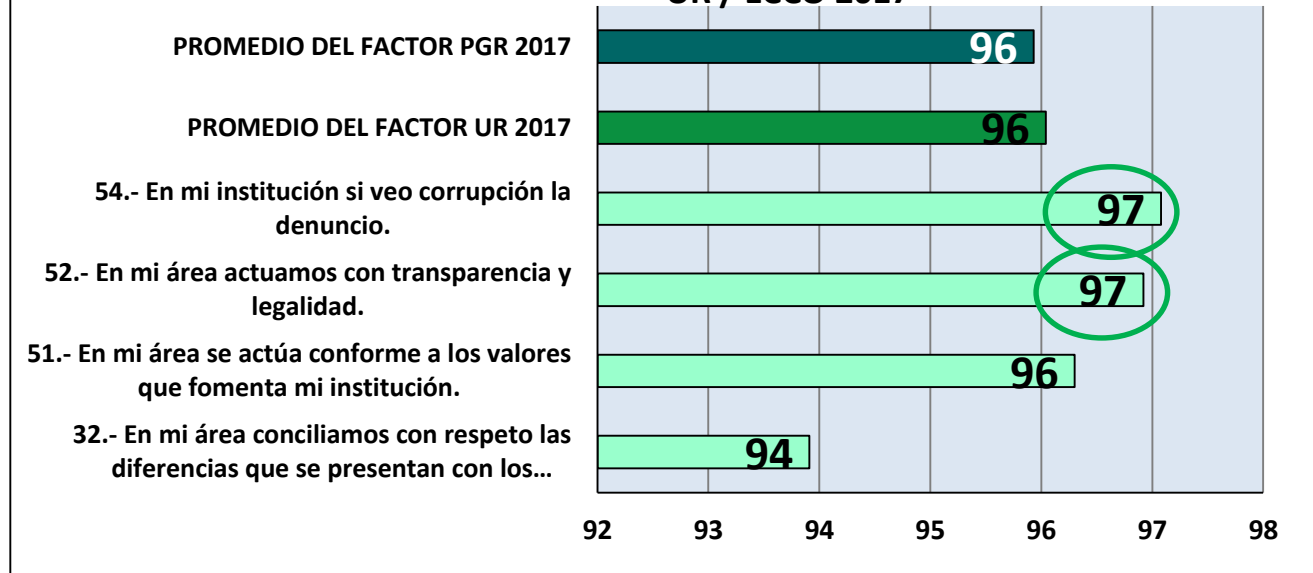


Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

96



XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
UR / ECCO 2017



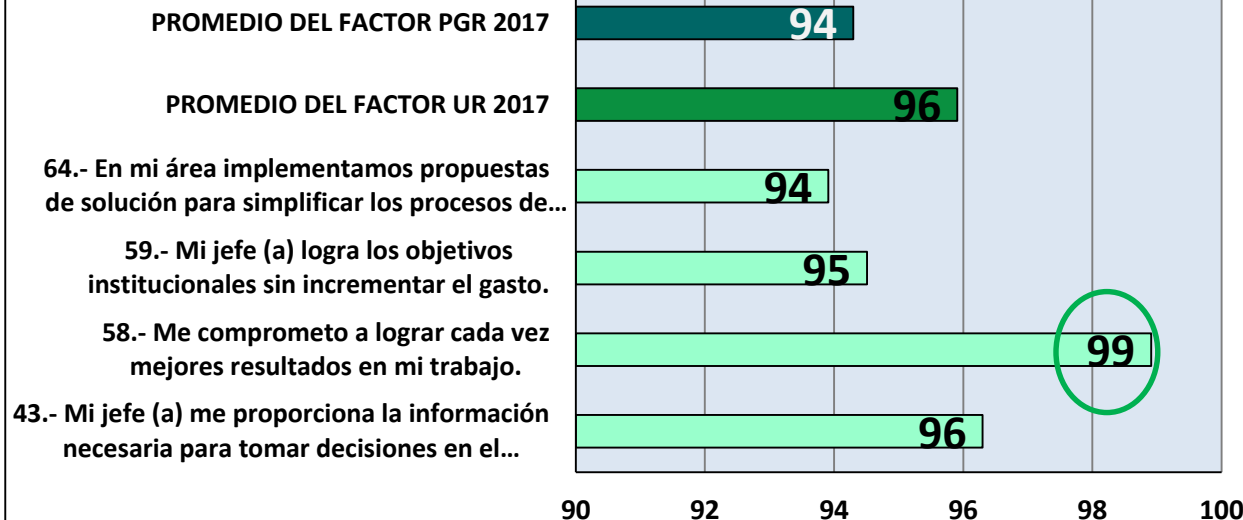
97 ≥ 91 ≤

Las servidoras y servidores públicos que laboran en la **Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra los Derechos De Autor y la Propiedad Industrial**, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.

**XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

UR / ECCO 2017



96



97 ≥ 91 ≤

EN UEIDDAPI existen servidoras y servidores públicos comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos, sin embargo, faltan propuestas para simplificar los procesos.

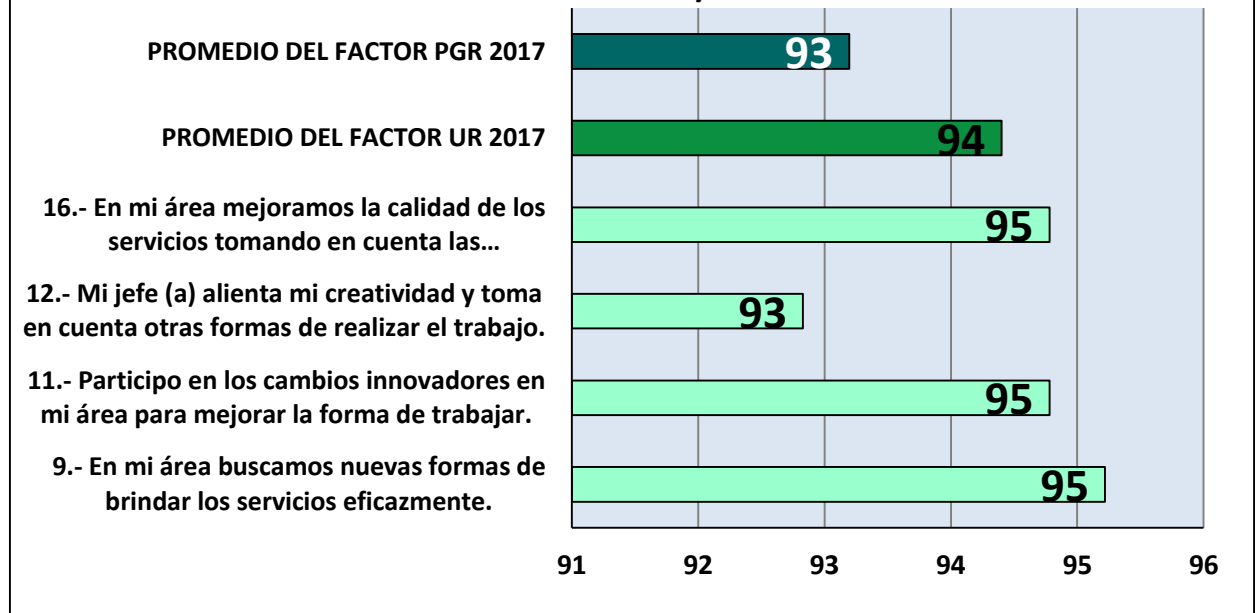
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

94



97 ≥ 91 ≤

XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR / ECCO 2017



Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación, fundamentos que las y los servidores públicos adscritos a UEIDDAPI, consideran que el jefe debería adoptar.

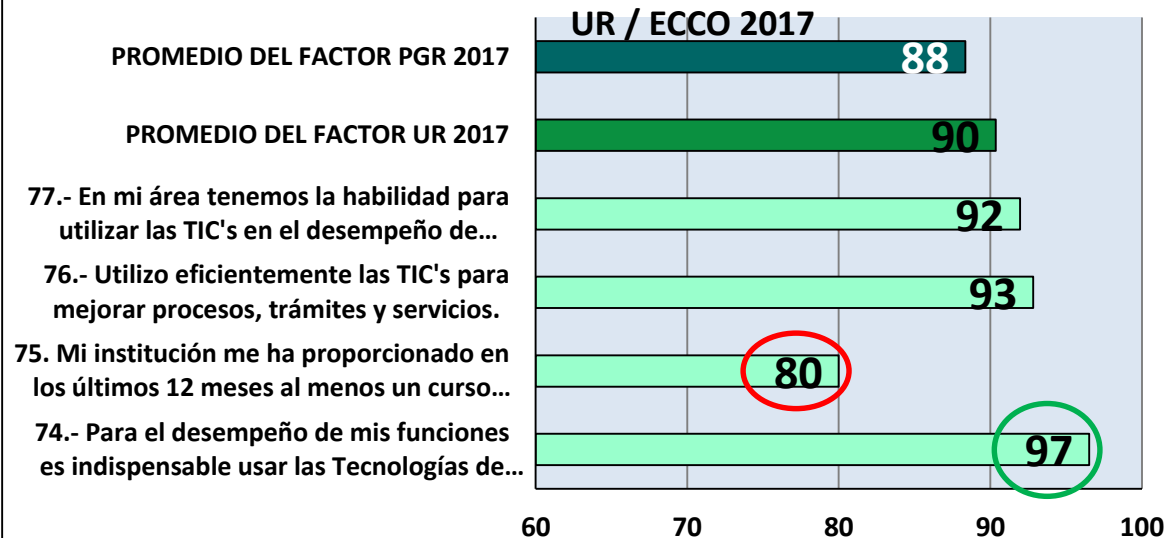
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)

90



97 ≥ 91 ≤

**XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)**

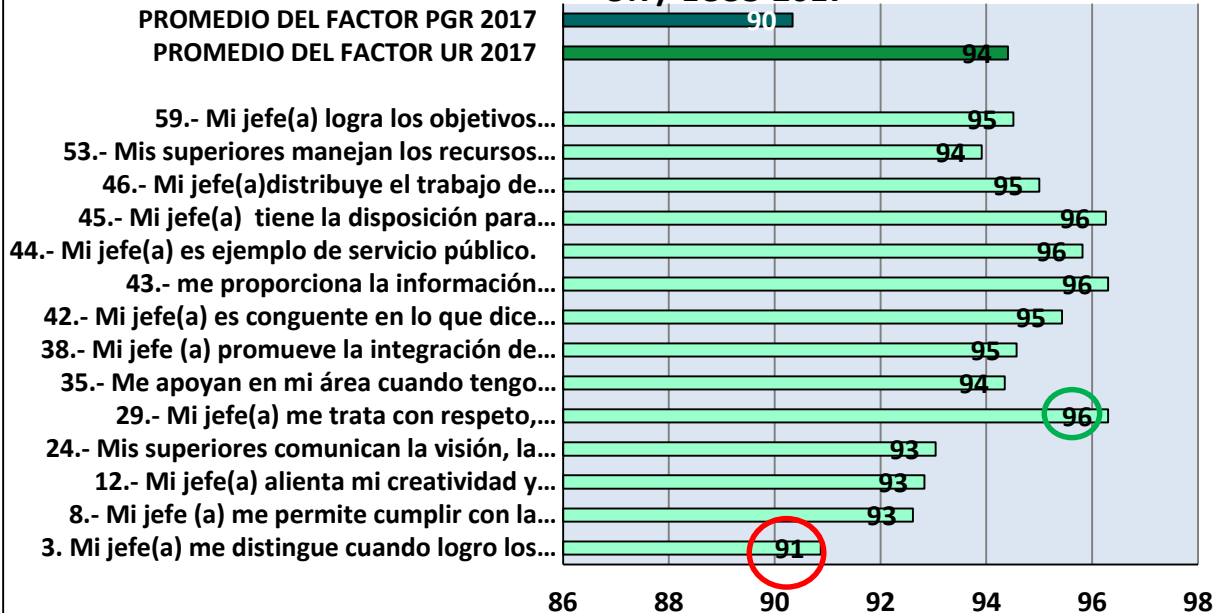


La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores.

**XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

UR / ECCO 2017



94



97 ≥ 91 ≤

Los reactivos mejor calificados se refieren a el reconocimiento cuando se logran los objetivos encomendados.

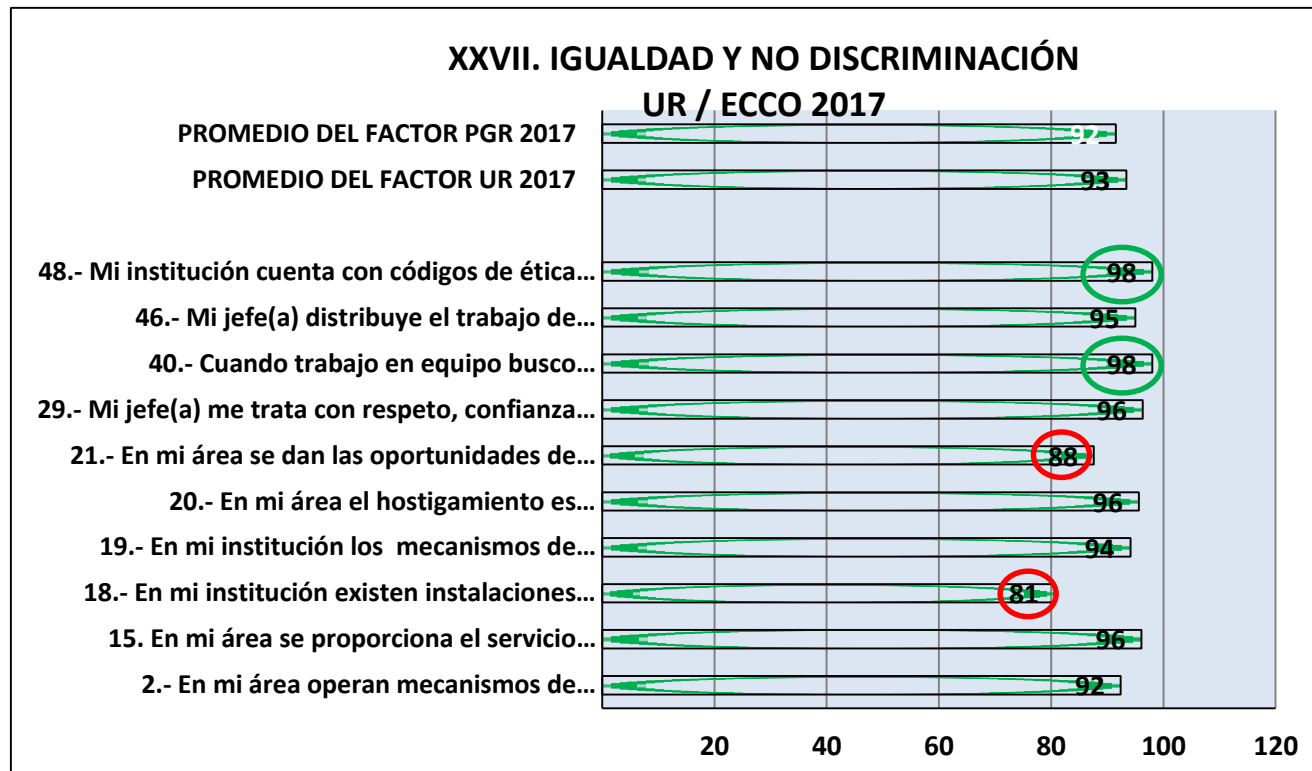
# Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

93



97 ≥ 91 ≤



Este factor fractal muestra que se da cumplimiento a los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, se tiene que mejorar las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

# Factor Específico por Ramo (FER)

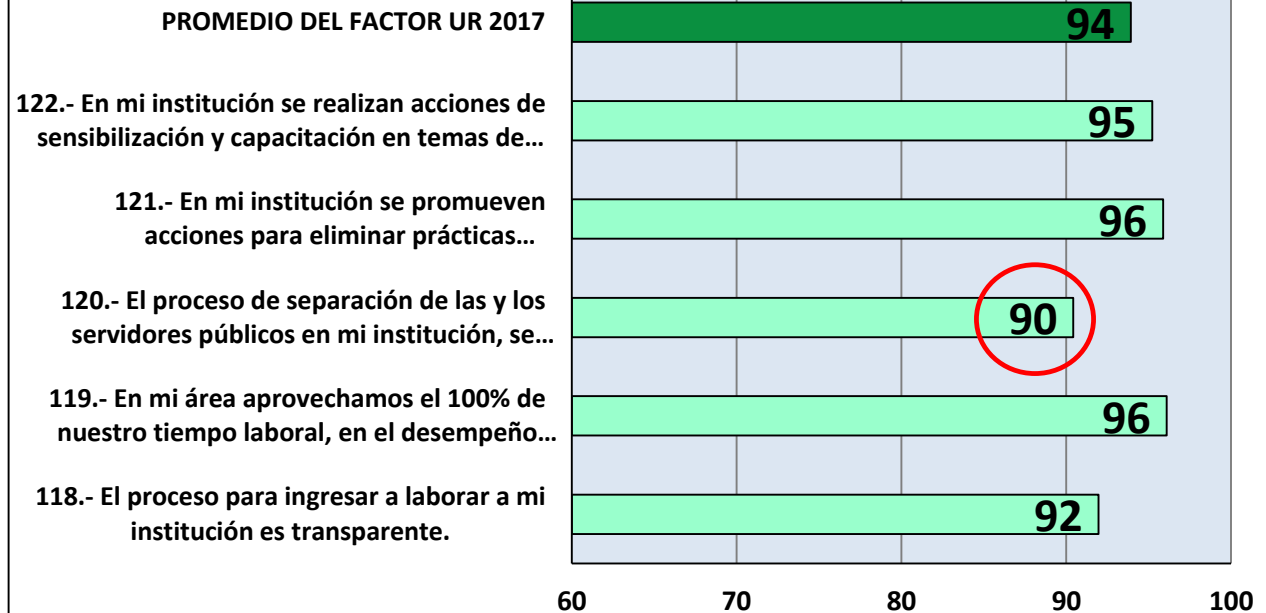


94



97 ≥; 91 ≤

ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) /  
2017  
UR / ECCO 2017

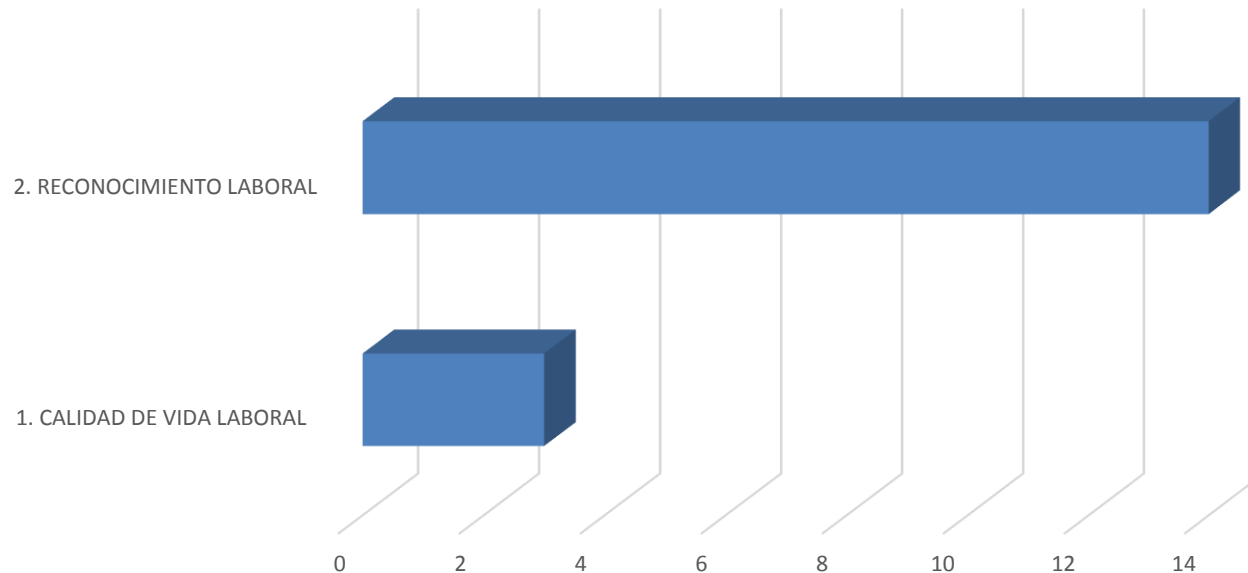


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la PGR debería ser un poco más transparente.

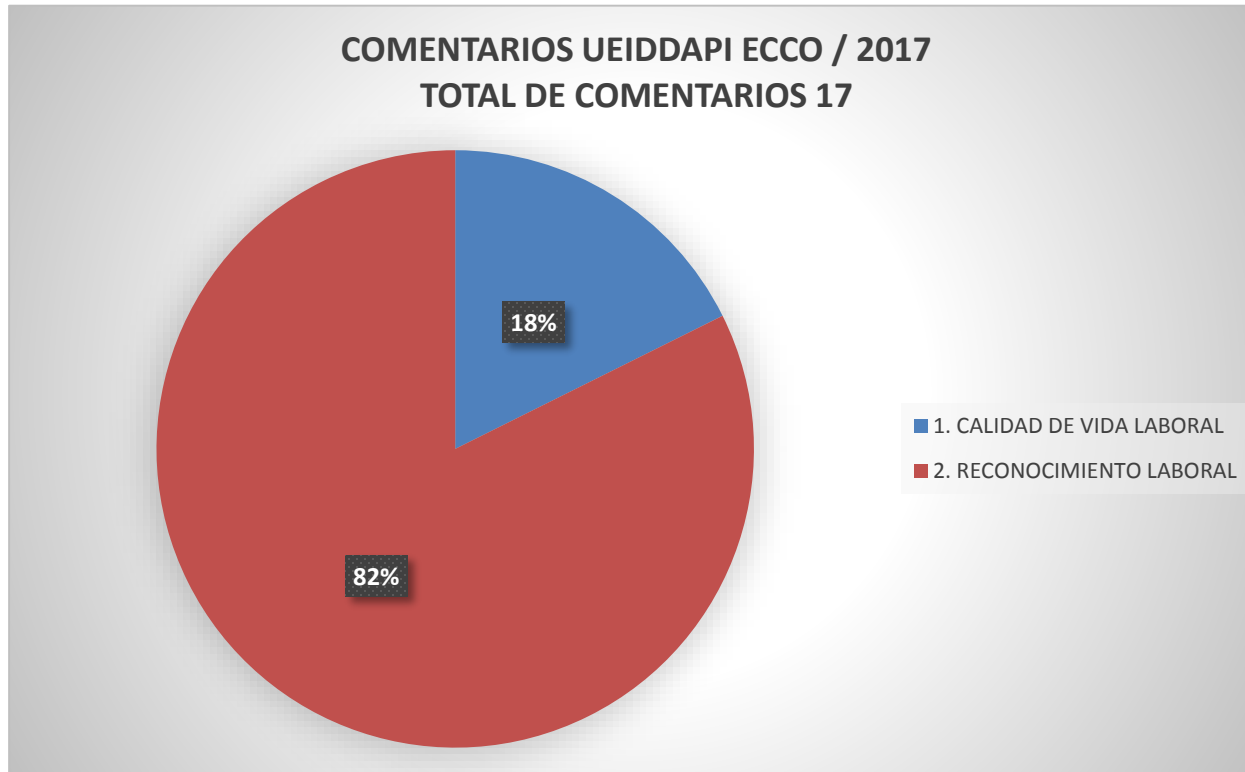
## 2. Análisis Cualitativo

# Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS UEIDDAPI ECCO / 2017  
TOTAL DE COMENTARIOS 17 DE MAYOR A MENOR



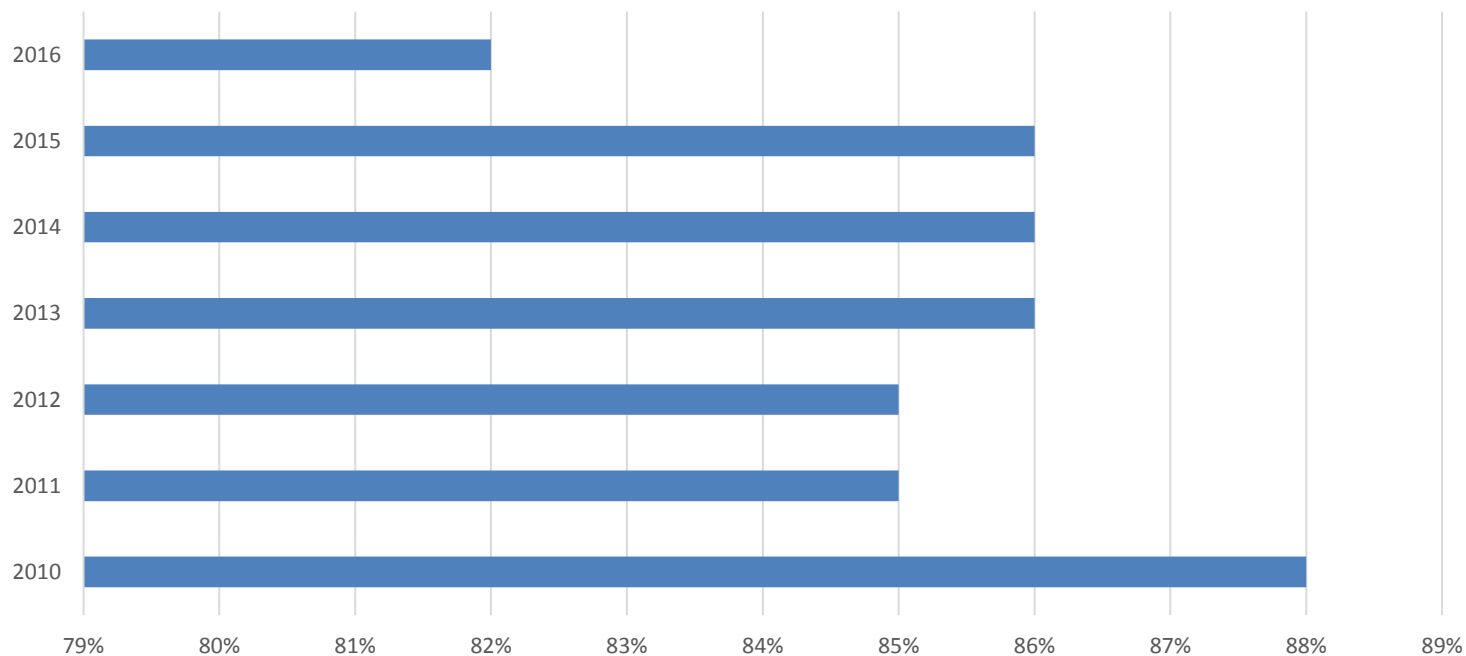
Los comentarios que las y los servidores públicos de la **Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra los Derechos De Autor y la Propiedad Industrial** fueron 28 en total, de los cuales 14 (82%) se refieren directamente al reconocimiento laboral. El restante de los comentarios (4) fueron para solicitar una modificación al horario laboral.



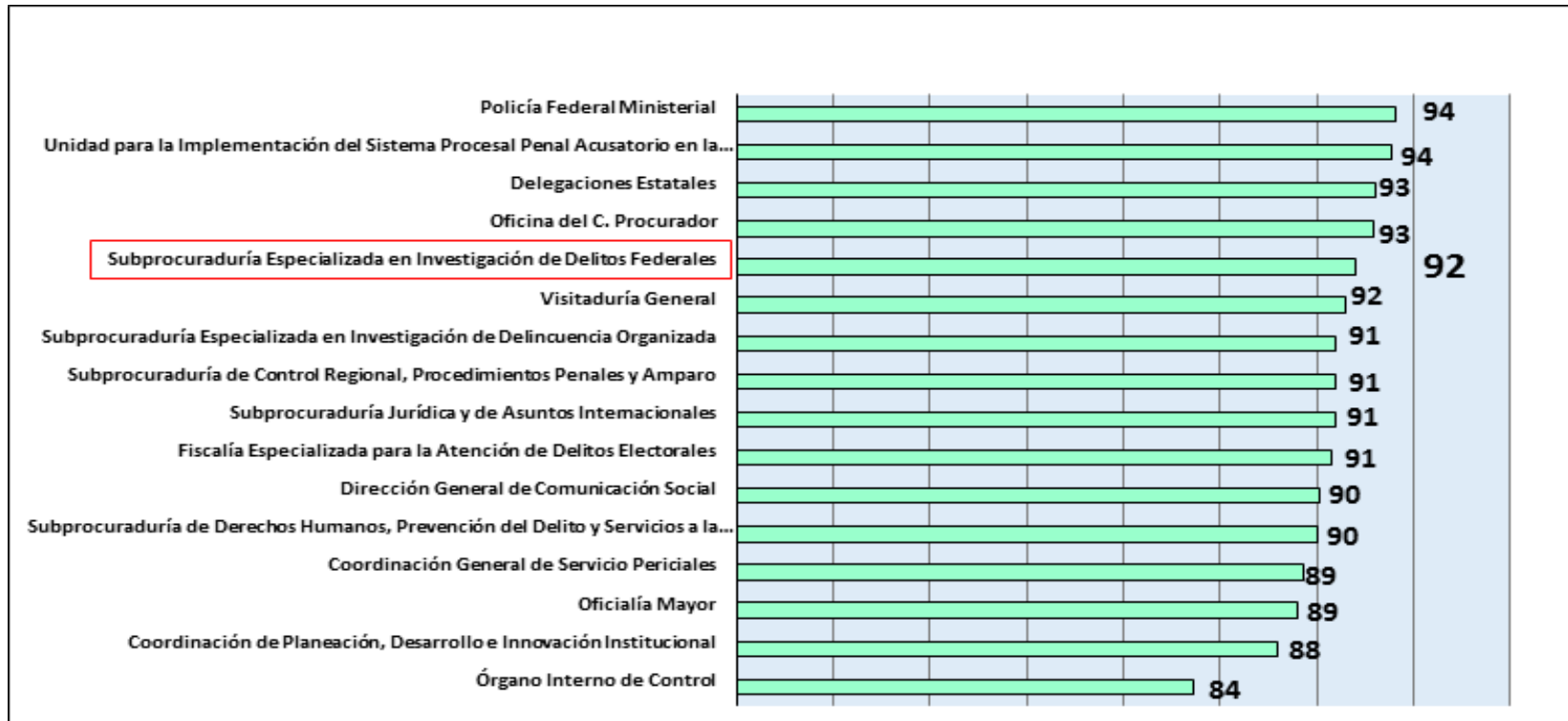
Como se puede observar los comentarios de las y los servidores públicos de UEIDDAPI, son para reconocer el trabajo de la encuesta, reconocer el cariño por la Institución y el Área de trabajo, felicitar a un Funcionario Público, y solicitar adecuaciones al horario laboral, a fin de tener mas tiempo familiar.

## 3. Análisis Comparativo

## COMPARATIVA HISTORICA DE ENCUESTA UEIDDAPI



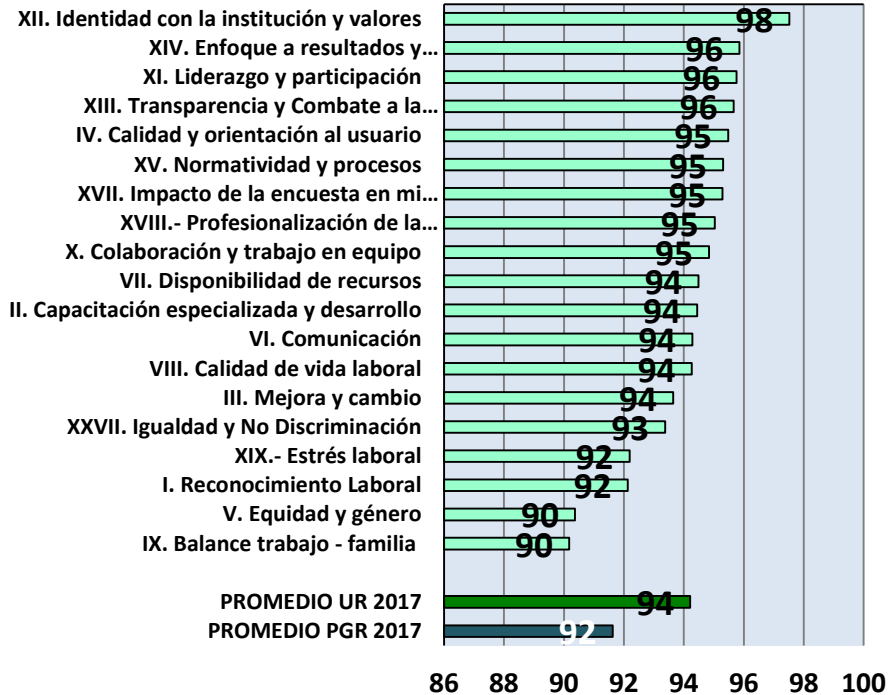
## COMPARATIVO UEIDDAPI CON OTRAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA PGR



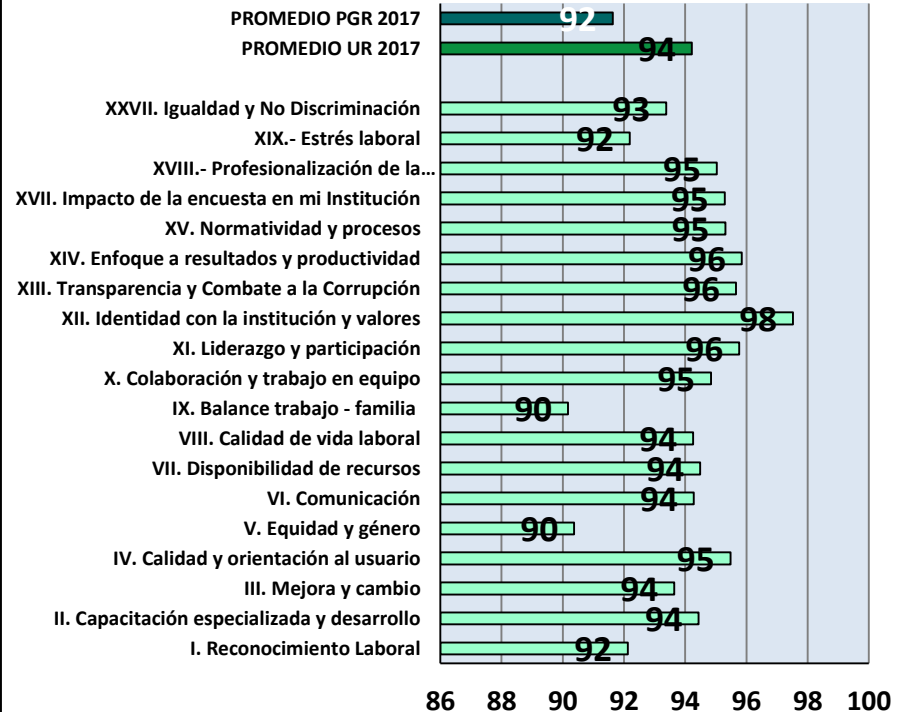


## 3.2. Resultados UEIDDAPI 2015 Vs. 2017

### RESULTADOS UEIDDAPI / ECCO 2017



### FACTORES UEIDDAPI/ ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la **Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial**, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 8 puntos arriba para 2017.

## 3.3. Efectividad del PTCCO 2016

**AL RESPECTO SE INFORMA QUE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE AUTOR Y LA PROPIEDAD INDUSTRIAL DE LA SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES NO LLEVO A CABO EL PTCCO EN EL EJERCICIO FISCAL 2017.**

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Prácticas de Transformación.
6. Calendarización de Prácticas de Transformación.

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la UEIDDAPI, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 91 puntos o menores.

$$97 \geq 91 \leq$$

# ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

## PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018

UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA  
LOS DERECHOS DE AUTOR Y LA PROPIEDAD INDUSTRIAL





## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

**UNIDAD RESPONSABLE**

510	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN EN DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE AUTOR Y LA PROPIEDAD INDUSTRIAL
-----	---

**FACTOR**

Y. EQUITAD Y GÉNERO 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad. 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**


PROMOVER LA CULTURA DE EQUITAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN UEDDAP1
--

NO.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018												
							FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DIFUNDIR ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS UEDDAP1, LA EXISTENCIA DE INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EN SU CASO CREAR Y MODIFICAR LOS INSTRUMENTOS QUE OBLIGA UEDDAP1 PARA TAL FIN.	UEDDAP1/SEDF	CARTEL / FOTOGRAFÍAS / PLÁTICAS	1 VEZ AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2	DAR SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO A LAS CONDICIONES DE LAS INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN UEDDAP1.	UEDDAP1/SEDF	RECORDOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
3	PROMOVER A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEDDAP1, PRIMA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESCRIPCIÓN DE PERFIL DE PUESTO, CONSIDERANDO IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.	SEDF/ODGVA	ANÁLISIS DE LOGROS Y CAPACIDADES	CUANDO EXISTA VACANTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											

\_\_\_\_\_  
 MIGUEL LIMARIS  
 ENCARGADO DEL BRANJE ADMINISTRATIVO UEDDAP1

\_\_\_\_\_  
 PATRICIA PIZARRO MORENO  
 SECRETARIA GENERAL DE LA UEDDAP1

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

**UNIDAD RESPONSABLE**

510 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN EN DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE AUTOR Y LA PROPIEDAD INDUSTRIAL


**FACTOR**

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL  
 28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.  
 31.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre flexibilidad y seguridad.


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

DAR RESPUESTA OPORTUNA A LAS ÁREAS QUE REQUIERAN ACCIONES DE LIMPIEZA Y SEGURIDAD.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	AÑO														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	APLICACIÓN DE ENCUESTAS Y REVISIONES PERIÓDICAS EN LAS ÁREAS PARA MEJORAR EL SERVICIO QUE BRINDA PERSONAL DE INTENDENCIA	VEDDAP/SEDE	INMUEBLE	MENSUAL	E	X	TODAS EL PERSONAL	P														
					O																	
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL PLÁTICAS INFORMATIVAS PARA GENERAR CONDICIONES DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN EL TRABAJO	VEDDAP/SEDE	INMUEBLE	MENSUAL	E	X	TODAS EL PERSONAL	P														
					O																	




UIC: **TERCER NÚMERO UNIPRES**  
 ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO VEDDAP



SEDDAP: **LUZMA CHAPARRA MORENO**  
 SECRETARÍA TÉCNICA DE LA UNIDAD



## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

**UNIDAD RESPONSABLE**

318	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN EN DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE AUTOR Y LA PROPIEDAD INDUSTRIAL
-----	---


**FACTOR**

XI. Liderazgo y Participación (estratégico)
---


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER CURSOS DE INTEGRACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO PARA EL PERSONAL DE MANDOS MEDIO Y SUPERIOR QUE LES PERMITA DESARROLLAR CAPACIDADES DE LIDERAZGO Y ALTA DIRECCIÓN.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	GESTIONAR ANTE LAS ÁREAS COMPETENTES CURSOS DE ALTA DIRECCIÓN PARA EL PERSONAL DE MANDO DE LA UEDDAP/	UEDDAP/SEDF	PARA TI / PORTAL PGR/ SCINET	PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO	P														
					O																	
2	ELABORAR Y APLICAR ENCUESTAS PARA IDENTIFICAR ÁREAS DE OPORTUNIDAD QUE REQUIERAN DE INTEGRACIÓN A TRABAJO EN EQUIPO	UEDDAP/OSVPA	PARA TI / PORTAL PGR/SCINET	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O																	




\_\_\_\_\_  
 D. IBRAIM RANGEL LINARES  
 ENCARGADO DEL PÁNTALO ADMINISTRATIVO UEDDAP



\_\_\_\_\_  
 LICDA. CRISTINA CHACABARRO  
 SECRETARÍA TÉCNICA DE LA UEDDAP

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

**UNIDAD RESPONSABLE**

510 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN EN DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE AUTORES Y LA PROPIEDAD INDUSTRIAL


**FACTOR**

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN SU INSTITUCIÓN: 70.- MI Institución difunde los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional.


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

INFORMAR A TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA UIDEAPI LOS RESULTADOS DE LA EECO 2017 Y LAS PFCOCS 2018.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA EECO 2017 DE LA UIDEAPI, A TODO EL PERSONAL.	UIDEAPI/SEDF	PARA TI / PORTAL PGI/SONET	PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANEJO	P														
					O			R														
2	DIFUNDIR EL PFCOCO 2018 DE LA UIDEAPI AL PERSONAL ADSCRITO, ASÍ COMO LAS PRÁCTICAS QUE SE APLICARÁN PARA LA TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA.	UIDEAPI/VS/SPYA	PARA TI / PORTAL PGI/SONET	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														




\_\_\_\_\_  
 LIC. ESTEBAN RAMOS LINDARES  
 ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO UIDEAPI



\_\_\_\_\_  
 LICDA. CRISTINA CHAVES MORENO  
 SECRETARÍA TÉCNICA DE LA UIDEAPI

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**  
**PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

**UNIDAD RESPONSABLE**

580	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN EN DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE AUTOR Y LA PROPIEDAD INDUSTRIAL
-----	---


**FACTOR**

XIV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S) 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC'S. 77. En mi área tenemos la habilidad para utilizar los TIC'S en el desempeño de nuestras funciones.
--


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Definir y proporcionar Capacitación continua al personal de UEDDAP, con la finalidad de contar con personal capacitado en el manejo y aplicación de las TIC's para el mejor desempeño de las funciones.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	X	P	R	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EFICIENTAR EL MANEJO DE LAS TIC'S.	UEDDAP/SEIDF	INSTRUCTORES / AULAS / SALAS / OFICIOS / CORREO ELECTRÓNICO Y/O ENLACES TELEFÓNICOS	TRIMESTRAL	E	X	PERSONAL DE MANEJO	P															
					D			R															
2	SENSIBILIZAR A LAS/LOS JEFE/S INMEDIATOS A FIN DE DAR OPORTUNIDAD A LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LA CAPACITACIÓN	UEDDAP/SEIDF	MEMORANDUM, CORREO ELECTRÓNICO Y/O ENLACES TELEFÓNICOS / ENTREVISTA PERSONAL	TRIMESTRAL	E	X	PERSONAL PERSONAL	P															
					D			R															




\_\_\_\_\_  
 LIC. EFRAÍN MANUEL LIMARES  
 ENCARGADO DEL TRÁCTO ADMINISTRATIVO UEDDAP



\_\_\_\_\_  
 LEDA SERRANO CHAFARRO  
 SECRETARIA TÉCNICA DE LA UEDDAP

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

**UNIDAD RESPONSABLE**

532	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN EN DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE AUTOR Y LA PROPIEDAD INDUSTRIAL
-----	---

**FACTOR**

XXXVII- FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO 128- El proceso de separación de las y los servidores públicos en el institución se lleve a cabo con reglas claras.
---


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Aplicar la norma vigente en materia de baja de personal, con la finalidad de no incurrir en violación o adeudo al momento del proceso de separación.
--


  

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
									E	X	P	R	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
1	INFORMAR OPORTUNAMENTE A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UEDDAP, CUANDO LOS RESULTADOS POR PARTE DEL CEEC RESULTEN SER NO APTOS, ORIGINANDO EN CONSECUENCIA LA BAJA DEL TRABAJADOR EN LA INSTITUCIÓN	UEDDAP/SEDF		PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO	P															
					O			R															
2	INFORMAR OPORTUNAMENTE A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA UEDDAP, LA TERMINACIÓN DE LA VIGENCIA DEL FORMATO ÚNICO DE PERSONAL (FUP).	UEDDAP/SEDF		PERMANENTE	E	X	PERSONAL	P															
					O			R															



\_\_\_\_\_  
 Sr. EFRÁIN RANGEL LINARES  
 ENCARGADO DEL BRANCO ADMINISTRATIVO UEDDAP



\_\_\_\_\_  
 Srta. CECILIA CRISTINA CHAFFARRO MORENO  
 SECRETARÍA TÉCNICA DE LA UEDDAP